

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI
SUPERVISI KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA DI
KOTA SAMPIT

TESIS

Diajukan Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M. Pd)



Oleh:

H. AIDI RAHMANI YADI

NIM. 15013090

PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKARAYA
PRODIMANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
1440 H/2018 M

LOGO IAIN PALANGKA RAYA



JUDUL TESIS

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI
SUPERVISI KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA DI
KOTA SAMPIT



Motto

إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ

Hanya Engkaulah yang kami sembah, dan hanya kepada Engkaulah kami meminta pertolongan





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
PASCASARJANA**

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email : iainpalangkaraya@kemenag.go.id.
Website : <http://pasca.iain-palangkaraya.ac.id>.

NOTA DINAS

Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI SUPERVISI
KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA DI KOTA SAMPIT

Ditulis Oleh : AIDI RAHMANI YADI

NIM : 150 130 90

Prodi : MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MMPI)

Dapat diajukan di depan penguji Program Pascasarjana IAIN Palangka Raya pada Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI).

Palangka Raya, November 2018
Direktur Pascasarjana,

Dr. H. Sardimi, M.Ag
NIP. 196801081994021001

LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL : **PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN
KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA MADRASAH
TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA DI KOTA
SAMPIT**

NAMA : AIDI RAHMANI YADI

NIM : 15013090

PROGRAM STUDI : Manajemen Pendidikan Islam

JENJANG : Strata Dua (S2)

Dapat disetujui untuk diajukan di depan penguji Pascasarjana IAIN Palangka
Raya pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Palangka Raya, 28 September 2018

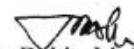
MENYETUJUI :

Pembimbing I,



Dr. Ali Sibram Malisi, M. Ag
NIP.19740423 200112 1 001

Pembimbing II,



Dr. Dakir, M.Ag
NIP. 19690323 200312 1 002

MENGETAHUI:
Kaprodi MPI,



Dr. Ali Sibram Malisi, M. Ag
NIP. 19740423 200112 1 001

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI
SUPERVISI KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA DI KOTA
SAMPIT**





DIPERSEMBAHKAN DAN DISUSUN OLEH

AIDI RAHMANI YADI
NIM 15013090

Telah diajukan pada Dewan Penguji

Pada Hari Jum'at, Tanggal 16 November 2018

Dewan Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. <u>Dr. Hj. Zainap Hartati, M.Ag</u> Ketua Sidang	1. 
2. <u>Dr. H. Normuslim, M. Ag</u> 3. Penguji Utama	2.  3. 
4. <u>Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag</u> Penguji II/Anggota	4. 
5. <u>Dr. Dakir, MA</u> Sekretaris/Anggota	

Mengetahui,
Direktur,



Dr. H. Sardimi, M. Ag.
NIP.19680108199402 1 001

ABSTRAK

Aidi Rahmani Yadi, 2018. *Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Sampit*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya,

Kepala madrasah adalah seorang pemimpin yang bertanggung jawab mengelola lembaga yang dipimpinnya. Diduga kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah mempengaruhi kompetensi pedagogik guru sehingga terciptanya suatu lembaga pendidikan dan proses belajar mengajar yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan mengetahui: (1) bagaimana pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru madrasah ibtidaiyah swasta di kota Sampit, (2) bagaimana pengaruh kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru madrasah ibtidaiyah swasta di kota Sampit, (3) bagaimana pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru madrasah ibtidaiyah swasta di kota Sampit.

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pengumpulan data menggunakan angket yang terdiri dari variabel kompetensi manajerial kepala madrasah, kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 46 orang. Sementara untuk menguji hipotesis menggunakan *Uji Non Parametric Correlations*.

Hasil analisis data membuktikan bahwa (1) tidak ada pengaruh signifikan kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru yang dijelaskan dengan hasil signifikansi Sig(2-tailed) dengan besaran $0,950 > 0,05$ (2) ada pengaruh signifikan cukup kuat kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru dijelaskan dengan nilai signifikan Sig(2-tailed) sebesar $0,003 < 0,05$ (3) tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru yang dijelaskan dengan hasil besaran nilai signifikannya yang berbeda, dimana kompetensi manajerial kepala madrasah mempunyai pengaruh yang sangat lemah terhadap kompetensi pedagogik guru sedangkan kompetensi supervisi mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kompetensi pedagogik guru. tanpa melupakan factor-faktor yang lainnya.

Kata Kunci : Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah, Kompetensi Pedagogik Guru.

ABSTRACT

Aidi Rahmani Yadi, 2018. The Effect of Managerial Competence and Supervision Competence By *Madrasah's* Headmaster toward teacher's pedagogic competence at Private *Madrasah Ibtidaiyah* in Sampit City. Tesis, Islamic Education Management Study Program Post Graduate IAIN Palangka Raya.

Madrasah's headmaster is a leader who responsible to mahage the instituion which they lead. The assumption is managerial competence and supervision competence by *Madrasah's* headmaster affect the teacher's pedagogic competence to make better an educational institution and learning process quality.

The Purpose of this research are : (1) To know how the effect of managerial competence by *Madrasah's* headmaster toward teacher's pedagogic competence at private *Madrasah Ibtidaiyah* in Sampit City, (2) To know how the effect of supervision competence by *Madrasah's* headmaster toward teacher's pedagogic competence at private *Madrasah Ibtidaiyah* in Sampit City, (3) To know how the effect of managerial competence and supervision competence by *Madrasah's* headmaster toward teacher's pedagogic competence at private *Madrasah Ibtidaiyah* in Sampit City.

This research used quantitative approach. The data collection technique used questionnaire that consisted some variables like managerial competence and supervision competence by *Madrasah's* headmaster and teacher's pedagogic competence. Total of respondent in this research was 46 people. Also used Non Parametric Test Corellation to testing hypotheses.

The result of this research shows that (1) There is no significant effect of managerial competence by *Madrasah's* headmaster toward teacher's pedagogic competence with calculation of significance result (2-tailed) is $0,950 > 0,05$. (2) There is significance effect supervision competence by *Madrasah's* headmaster toward teacher's pedagogic competence with calculation of significance result (2-tailed) is $0,003 < 0,05$. (3) There is no simulatenous significant among managerial competence and supervision competence by *Madrasah's* headmaster affect the teacher's pedagogic competence that explained with different calculation significant result, where managerial competence has weak effect toward teacher's pedagogic competence while supervision competence has strong effect toward teacher's pedagogic competence without forgetting other factors.

Key Words : Managerial Competence of *Madrasah's* Headmaster, Supervision Competence of *Madrasah's* Headmaster and Teacher's Pedagogic Competence.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Di Kota Sampit , adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka saya siap menanggung resiko atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, 28 September 2018
Yang Membuat Pernyataan,



Aidi Rahmani Yadi
AIDI RAHMANI YADI
NIM. 15013090



KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji dan syukur yang tidak terhingga ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW , keluarga , para sahabat , dan orang-orang yang selalu mengikuti sunnah-sunnah beliau.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ibnu Elmi A.S. Pelu, SH.MH., selaku Rektor IAIN Palangka Raya atas segala fasilitas yang telah diberikan selama mengikuti perkuliahan ini.
2. Bapak Dr. H. Sardimi, M.Ag., selaku Direktur Pascasarjana IAIN Palangka Raya atas motivasi dan kemudahan dalam menyelesaikan studi ini.
3. Bapak Dr. M. Ali Sibram Malisi, M. Ag selaku Ketua Prodi MPI yang sudah memberikan arahan maupun masukan guna mencapai kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Dr. M. Ali Sibram Malisi, M. Ag. dan Dr. Dakir, MA selaku Pembimbing I dan II yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan maupun bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Kepala Madrasah Swasta di Kota Sampit dan seluruh dewan guru yang telah memberikan kesempatan penulis mengadakan penelitian di tempat tugasnya masing-masing.

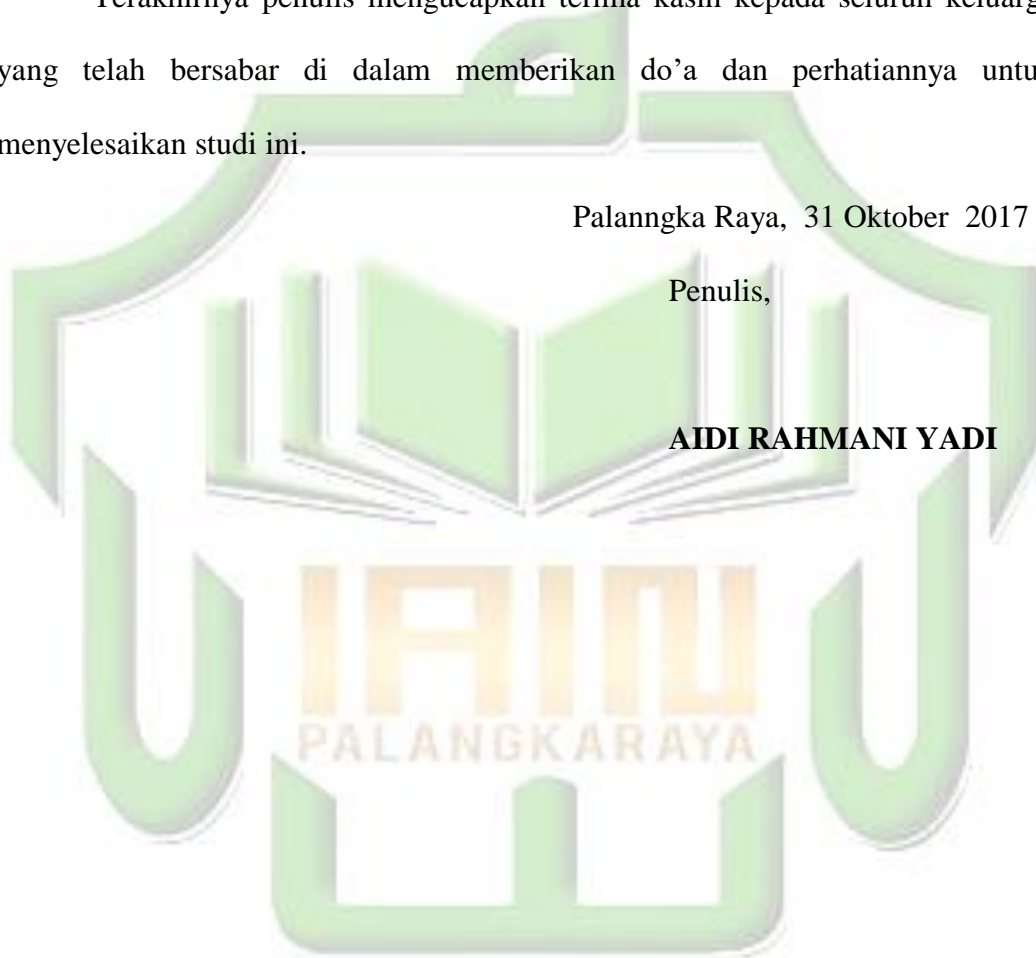
6. Semua Dosen dan Tata Usaha Pascasarjana IAIN Palangkaraya yang telah banyak memberikan wawasan ilmu pengetahuan dan dengan tulus membantu penulis dalam penyelesaian kegiatan perkuliahan ini.
7. Seluruh teman-teman yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis dalam mengumpulkan data serta menyusun penelitian ini.

Terakhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga yang telah bersabar di dalam memberikan do'a dan perhatiannya untuk menyelesaikan studi ini.

Palangkaraya, 31 Oktober 2017

Penulis,

AIDI RAHMANI YADI



Contents

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Lembar Logo	ii
Halaman Judul	iii
Motto	iv
Pernyataan Orisinalitas	v
Nota Dinas	vi
Lembar Persetujuan Pembimbing	vii
Pengesahan Tesis	viii
Abstrak	ix
Kata Pengantar	xi
Daftar Isi	xiii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	xvi
Daftar Tabel	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Deskripsi Konseptual	11
1. Pengertian Kompetensi	11
2. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	17
3. Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah	33
4. Pengertian Pedagogik	55

5. Kompetensi Pedagogik Guru	56
6. Ruang Lingkup Kompetensi Pedagogik	59
7. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru	64
B. Penelitian yang Relevan	65
C. Kerangka Teoritik	66
D. Hipotesis Penelitian	66
BAB III METODE PENELITIAN	67
A. Tempat dan Waktu Penelitian	68
B. Metode Penelitian	68
C. Populasi dan Sampel	69
D. Rancangan Perlakuan	70
E. Teknik Pengumpulan Data	71
F. Teknik Analisa Data	85
G. Hipotesisi Statistika	87
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	89
A. Deskripsi Data	89
B. Kompetensi Manajerial Kepala MI Swasta di Kota Sampit	90
C. Kompetensi Supervisi Kepala MI Swasta di Kota Sampit	91
D. Kompetensi Pedagogik Guru MI Swasta di Kota Sampit	91
E. Pengujian Analisis Data	113
F. Pengujian Hipotesis	124
1. Uji Non Parametric Correlation Secara Parsial	125
2. Uji Non Parametric Correlation Secara Simultan	128
G. Pembahasan Penelitian	131
1. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru MI Swasta di Kota Sampit	131
2. Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru MI Swasta di Kota Sampit	132

3. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru MI Swasta di Kota Sampit	133
--	-----

BAB V PENUTUP	135
----------------------------	-----

A. Kesimpulan	135
B. saran	136

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Rancangan Perlakuan

Lampiran 2 Instrumen

Lampiran 3 Hasil Uji Coba

Lampiran 4 Kisi-kisi Akhir (sesudah uji coba)

Lampiran 5 Data Hasil Penelitian



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	ba'	b	Be
ت	ta'	t	Te
ث	sa'	ṡ	Es (dengantitik di atas)
ج	jim	j	Je
ح	ha'	ḥ	Ha (dengantitik di bawah)
خ	kha'	kh	Kadan Ha
د	dal	d	De
ذ	zal	ẓ	Zet (dengantitik di atas)
ر	ra'	r	Er
ز	z	z	Zet
		s	

س	s	sy	Es
ش	sy	ş	Esdan Ye
ص	şād	ḍ	Es (dengantitik di bawah)
ض	ḍaḍ		De (dengantitik di bawah)
ط	ta'	ṭ	Te (dengantitik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	Zet (dengantitik di bawah)
ع	'ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	gain	g	Ge
ف	fa'	f	Ef
ق	qaf	q	Qi
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	El
م	mim	m	Em
ن	nun	n	En
و	wawu	w	We
ه	ha"	h	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof

ي	ya'	Y	Ye
---	-----	---	----

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

متعدين	Ditulis	<i>muta' aqqidīn</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	<i>hibbah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-aulyā'</i>
----------------	---------	--------------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakātul fīṭri</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

_____	Ditulis	i
_____	ditulis	a
_____	Ditulis	u

E. Vokal Panjang

Fatḥah + alif	Ditulis	Ā
جاهلية	ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fatḥah + ya' mati	ditulis	ā
يسعى	ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	ditulis	i
كريم	ditulis	<i>karīm</i>
ḍammah + wawu mati	ditulis	u
فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Fatḥah + ya' mati	Ditulis	ai
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>

Fathah + wawu mati	ditulis	au
قول	Ditulis	<i>qaulun</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof.

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدْتُ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'insyakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. BiladiikutiHurufQamariyah

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. BiladiikutihurufSyamsiyyahditulisdenganmenggandakanhurufSyamsiyyah yang mengikutinya, sertamenghilangkan/ (el) nya.

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-samā'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi huruf pengucapannya dan menulis penulisannya.

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Żawī al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Relevan	65
Tabel 3.1	Tabel Jumlah Madrasah dan Responden	69
Tabel 3.2	Kisi-kisi instrument kompetensimanajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah	74
Tabel 3.3	Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel KompetensiManajerial Kepala Madrasah	76
Tabel 3.4	Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah	78
Tabel 3.5	Kisi-kisi instrument kompetensi Pedagogik	80
Tabel 3.6	Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pedagogik Guru	81
Tabel 3.7	Reliabilitas Ketiga Variabel	83
Tabel 3.8	Kriteria Reliabilitas Koefisien Alpha Cronbach	84
Tabel 3.9	Kriteria KompetensiManajerial Kepala Madrasah	85
Tabel 3.10	Kriteria kompetensi Supervisi Kepala Madrasah	86
Tabel 3.11	Kriteria Kompetensi Pedagogik Guru	87
Tabel 4.1	Jumlah responden MI Swasta di kotaSampit	92
Tabel 4.2	Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah MI Kurnia Hasan	93
Tabel 4.3	Deskripsi Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah MI Kurnia Hasan	94
Tabel 4.4	Deskripsi Kompetensi Pedagogik Guru MI Kurnia Hasan	96
Tabel 4.5	Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah MI Nurul Ain	97
Tabel 4.6	Deskripsi Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah MI Nurul Ain	99
Tabel 4.7	Deskripsi Kompetensi Pedagogik GuruMI Nurul Ain	100
Tabel 4.8	Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala MadrasahMI Nurul Ummah	101
Tabel 4.9	Deskripsi Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah MI NurulUmmah	103

Tabel 4.10	Deskripsi Kompetensi Pedagogik Guru MI Nurul Ummah	104
Tabel 4.11	Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah MI Darul Huda	105
Tabel 4.12	Deskripsi Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah MI Darul Huda	107
Tabel 4.13	Deskripsi Kompetensi Pedagogik Guru MI Darul Huda	108
Tabel 4.14	Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah MI Nurul Amin	110
Tabel 4.15	Deskripsi Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah MI Nurul Amin	111
Tabel 4.16	Deskripsi Kompetensi Pedagogik Guru MI Nurul Amin	112
Tabel 4.17	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Kurnia Hasan	113
Tabel 4.18	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Kurnia Hasan	114
Tabel 4.19	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Nurul Ain	116
4.20	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Nurul Ain	117
4.21	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Nurul Ummah	118
4.22	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Nurul Ummah	119
4.23	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Darul Huda	120
4.24	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Darul Huda	121
4.25	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Nurul Amin	122
4.26	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Nurul Amin	123
4.27	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Swasta Kota Sampit	126
4.28	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Swasta Kota Sampit	127
Tabel 4.29	Korelasi Non Parametrik Kompetensi Manajerial ,Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru MI Swasta Kota Sampit	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan nasional sedang mengalami berbagai perubahan yang cukup mendasar sehingga diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan pendidikan. Disamping itu perubahan tersebut diharapkan juga menciptakan iklim yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang cukup lama berkembang, madrasah merupakan lembaga pendidikan yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu dengan yang lain saling berkaitan dan saling menentukan. Adapun yang bersifat unik, madrasah sebagai lembaga pendidikan memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki organisasi pendidikan lain.¹

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Kepala Madrasah pada pasal 9 yang merupakan turunan dari Permendiknas No. 13 Tahun 2007 telah menetapkan bahwa ada lima kompetensi yang wajib dimiliki oleh kepala madrasah yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.²

Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi pertama dari lima standar kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah di

¹Muwahid Shulhah, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta: teras, 2013, h.2

² Peraturan Menteri Agama RI Nomor 29 Tahun 2014, Pasal 9

Indonesia. Kepribadian menjadi landasan bagi kepemimpinan, karena kepribadian merupakan serangkaian karakteristik yang dinamis dan terorganisasi yang dimiliki oleh seseorang pemimpin yang secara unik mempengaruhi kognisi, motivasi, tingkah laku kepemimpinan orang tersebut.³

kemudian satu di antara dimensi kompetensi Kepala SD/MI adalah kewirausahaan. Kewirausahaan di sini dalam makna untuk kepentingan pendidikan yang bersifat sosial bukan untuk kepentingan komersial. Kewirausahaan dalam bidang pendidikan yang diambil adalah karakteristiknya (sifatnya) seperti inovatif, bekerja keras, motivasi yang kuat, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik, dan memiliki naluri kewirausahaan; bukan mengkomersilkan SD/MI. Semua karakteristik tersebut bermanfaat bagi Kepala SD/MI dalam mengembangkan SD/MI, mencapai keberhasilan SD/MI, melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin, menghadapi kendala SD/MI, dan mengelola kegiatan SD/MI sebagai sumber belajar siswa.⁴ Kompetensi berikutnya adalah kompetensi manajerial yang mencakup pembuatan rencana kegiatan sekolah/madrasah, pengorganisasian sekolah/madrasah, manajemen perubahan di sekolah/madrasah, manajemen SDM di sekolah/madrasah, manajemen sarana dan prasarana

³ Direktur Tenaga Kependidikan, Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Modul “*Dimensi Kompetensi Kepribadian*” , Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, h.4

⁴ Direktur Tenaga Kependidikan, Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Modul “ *Dimensi Kompetensi Kewirausahaan*” , Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, h.10

sekolah/madrasah, manajemen kesiswaan sekolah/madrasah, manajemen kurikulum dan pembelajaran sekolah/madrasah, dan manajemen keuangan sekolah.⁵

Salah satu tugas Kepala SD/MI adalah melaksanakan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal dan teknis. Oleh sebab itu, setiap Kepala SD/MI harus memiliki dan menguasai konsep supervisi akademik yang meliputi: pengertian, tujuan dan fungsi, prinsip-prinsip, dan dimensi-dimensi substansi supervisi akademik.⁶

Kompetensi kelima adalah kompetensi sosial yang meliputi bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.⁷ Namun yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi manajerial saja.

Kompetensi tidak hanya terkait dengan kemampuan dan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya, tetapi juga keberhasilan bekerjasama dalam sebuah tim, sehingga tujuan lembaga yang ingin dicapai dapat terlaksana sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Konsekuensi

⁵Direktur Tenaga Kependidikan, Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Modul “ *Dimensi Kompetensi Manajerial*” , Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, h.5

⁶Direktur Tenaga Kependidikan, Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Modul “ *Dimensi Kompetensi Supervisi*” , Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, h. 11

⁷Direktur Tenaga Kependidikan, Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Modul “ *Dimensi Kompetensi Sosial*” , Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, h. 8

dari pelaksanaan pendidikan tersebut sangat diperlukan adanya peran yang signifikan dari kepala madrasah yang mempunyai kemampuan managerialnya cukup memadai. Pada madrasah, posisi seorang kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi gagal atau berhasilnya sebuah lembaga pendidikan. Kepala madrasah mempunyai peran besar bagi pembentukan guru yang berkualitas, dengan yang pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar.

Disamping itu kepala madrasah juga berfungsi sebagai supervisor yang sangat menentukan peningkatan kemampuan guru sebagai salah satu komponen penentu dalam sekolah. Dengan demikian kepala madrasah sebagai supervisor harus mampu dalam membantu guru untuk memperbaiki maupun meningkatkan kapasitas proses pembelajaran.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 menyebutkan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam perspektif kebijakan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru, sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan,

yaitu: kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial dan profesional. Guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara profesional dengan memiliki dan menguasai keempat kompetensi tersebut. Karena itu, guru harus selalu belajar dengan tekun di sela-sela menjalankan tugasnya. Tugas guru yang utama ialah mengajar dan mendidik murid di kelas dan di luar kelas. Guru selalu berhadapan dengan peserta didik yang memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan untuk menghadapi perkembangan hidup dan masa depan peserta didik. Kompetensi guru yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁸ Kompetensi terkait dengan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja baru, dimana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Pemaknaan kompetensi mencakup beragam aspek, tidak saja terkait dengan fisik dan mental, tetapi juga aspek spiritual. Menurut Mulyasa yang dikutip Jemen Musfah “Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas”⁹. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah

⁸UU Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005

⁹Jemen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, 2015, h. 27.

kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.¹⁰ Kemudian yang ingin diteliti adalah salah satu diantara empat kompetensi yang telah disebutkan di atas yaitu hanya kompetensi pedagogik guru.

Madrasah Ibtidaiyah Swasta selanjutnya nanti disebut MI/MIS yang ada di Kabupaten Kotawaringin Timur berjumlah 29 madrasah yang tersebar di wilayah Kabupaten Kotawaringin Timur, mengingat keterbatasan biaya, waktu, dan lokasi yang sangat luas maka peneliti hanya melakukan penelitian di MIS yang ada di Kota Sampit sebanyak lima madrasah di dua kecamatan.

Menurut pengamatan awal penulis selama ini, Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang ada di kota Sampit yang selanjutnya nanti ditulis MI swasta di kota Sampit, tidak begitu banyak mengalami perkembangan yang signifikan hal tersebut dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang belum lengkap dalam mendukung memajukan pembelajaran, diantaranya masih terdapat ruang tempat proses pembelajaran yang bersekat, terkadang guru tidak siap ketika ingin disupervisi dan supervisi sering dilakukan secara mendadak, disamping itu ada beberapa orang tenaga pengajar yang masih berkualifikasi akademik diploma dua, kurang memahami bagaimana cara menentukan kriteria ketuntasan minimal (KKM) suatu mata pelajaran

¹⁰E. Mulayasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008, h. 75.

dan kurang menguasai penggunaan teknologi informasi komunikasi dalam pembelajaran. kemajuan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya kemampuan seorang kepala madrasah dalam memimpin lembaga dan personal-personal yang dipimpinnya. berdasarkan itulah penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Sampit**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah, selanjutnya peneliti memperkirakan kemungkinan munculnya masalah sebagai akibat adanya kesenjangan antara realitas dan harapan.¹¹

Kemungkinan adanya masalah yang diidentifikasi tersebut dirumuskan dalam bentuk kalimat pernyataan sebagai berikut menurut penulis ada beberapa masalah yang dapat muncul, yaitu:

1. Masih ada MI swasta yang memiliki ruang belajar bersekat.
2. Kurang mendapat pembinaan secara langsung dari kepala madrasah.
3. Supervisi dilakukan secara tiba-tiba guru sering kurang siap.
4. Banyak guru di MI Swasta di kota Sampit yang belum memahami cara menetapkan KKM dengan benar.
5. Perencanaan dan persiapan guru sebelum mengajar masih kurang maksimal (pembuatan RPP masih ada copy paste).

¹¹Tim Revisi, *Panduan Penulisan Tesis*, Palangkaraya: IAIN Palangkaraya, 2015, h. 48.

6. Penggunaan dan Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah di MI Swasta di kota Sampit masih kurang maksimal (ada LCD tapi jarang digunakan pada saat proses belajar mengajar dan ada MI Swasta belum memiliki LCD).
7. Kurangnya motivasi guru di MI Swasta di kota Sampit dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah yang akan diteliti sesuai dengan judul penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah adalah salah satu kompetensi dari lima kompetensi (kepribadian, manajerial, supervisi, sosial dan kewirausahaan) yang dimiliki oleh kepala sekolah/madrasah)
2. Kompetensi supervisi kepala madrasah merupakan hal penting yang harus dimiliki dalam menjalankan tugasnya untuk membimbing guru, hal tersebut sesuai permendiknas no.13 tahun 2007.
3. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang memberikan sumbangsih terbesar dalam pembelajaran sesuai penelitian Unesco.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah di MI swasta di kota Sampit?
2. Bagaimana kompetensi supervisi kepala madrasah di MI swasta di kota Sampit?
3. Bagaimana kompetensi pedagogik guru madrasah di MI swasta di kota Sampit?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI Swasta di kota Sampit?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di MI Swasta di kota Sampit?
6. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di MI Swasta di kota Sampit?

E. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh secara bersama-sama kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru.

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka yang menjadi kegunaan penelitian ini dari sudut teoretis dan praktis adalah:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen ilmiah yang bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk kegiatan pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran di MI Swasta di kota Sampit.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber rujukan atau sumber bahan bagi peneliti lain dan mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian yang sejenis dengan lebih mendalam.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan masukan dalam menentukan arah kebijakan dalam kompetensi seorang guru.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan masukan bagi pihak MI Swasta di kota Sampit dalam kompetensi manajerial dan supervisi kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guna mendorong peningkatan kualitas pembelajaran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

1. Pengertian Kompetensi

Mulyasa mengatakan, kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.¹²

Adapun kompetensi menurut Kepmendiknas adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.¹³

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya¹⁴. Selanjutnya Istilah Kompetensi menurut Charles adalah “*competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*”. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan¹⁵. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan,

¹² Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005, h.38

¹³ Kepmendiknas, No.045/U/2002

¹⁴ Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, 2006

¹⁵ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, h.25

keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami yang dimaksud kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga ia mampu menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

2. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta memberdayakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹⁶. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Tabrani, Rasulullah saw. Berkata “ *Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas)*. (HR. Thabrani).¹⁷

a. Manajerial

Istilah manajerial menjelaskan praktek kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer. Dikatakan oleh Setyo Hartanto, Istilah manajemen merupakan kata serapan dari Management yang berasal dari bahasa Latin "manus" dan „giare“, kemudian terjadilah kata „managiare“ artinya melakukan, melaksanakan, menangani.

¹⁶Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2011, h. 103

¹⁷Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2008, h. 1

Dalam bahasa Inggris istilah yang identik dengan itu ialah “ to manage“ artinya mengurus, membimbing, mengawasi. Dari istilah „manage“ timbullah istilah management (manajemen=bahasa Indonesia), yang mengandung pengertian: Sebagai proses kegiatan untuk mengendalikan/mengelola suatu usaha guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya¹⁸.

Menurut George R. Terry, Ph.D. dalam bukunya, *Principles of Management*, yang dikutip Setyo Hartanto, dkk Manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber-sumber lainnya.

Selanjutnya menurut Fridreck Taylor adalah: *Management, the art of management is defined as knowing exactly what you want to do. And then seeing what they do in the best and cheapest way.*¹⁹

Kemudian menurut Dimeck menyatakan bahwa : *management is knowing where you want to go, what shall you must avoid, what the forces are are with to which you must deal, and how*

¹⁸Setyo Hartanto Dkk, *Kompetensi Manajerial (Suplemen Diklat Jilid 1)*,Indonesia: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Lembaga Pemberdayaan Pengembangan Kepala Sekolah (Lppks),h. 1

¹⁹Fridreck Taylor, *Scientific Management*, New York: Happer and Breos, 1974, h. 2

*to handle your ship, and your crew effectively and without waste in the process of getting there.*²⁰

Sedangkan Mondy, Sharplin dan Flippo mengartikan manajemen sebagai “*the process of getting thing done through the effort of other people*”.²¹

Al qur'an juga memberikan petunjuk tentang manajemen dalam ayat:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَنٌ مَّرْصُومٌ ۚ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.²²

Manajemen merupakan sejumlah proses pengelolaan lajunya perjalanan suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang dalam mencapai suatu tujuan bersama.²³

Dari pendapat di atas dapat dipahami manajerial adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain serta memanfaatkan segala sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Pada prinsipnya, pengertian manajemen mempunyai beberapa karakteristik sebagai berikut: (1) ada tujuan yang ingin

²⁰Dimeck, *The Executive in Action*, New York: Happer and Breos, 1954, h. 10

²¹Mondy RW et,al, *Management: Concept and Practice*, Boston: Alyn and Bacon, Inc, 1988, h. 9

²²Ash Shaff [61]:4

²³Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta:Deepublish, 2016,h.15

dicapai; (2) sebagai perpaduan ilmu dan seni; (3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya; (4) ada dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam suatu organisasi; (5) didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; (6) mencakup beberapa fungsi; (7) merupakan alat untuk mencapai tujuan.²⁴ Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi. Hal ini sesuai dengan pendapat George R. Terry dalam Sutopo yang menyatakan bahwa fungsi manajemen mencakup *planning, organizing, directing/actuating, dan controlling*.²⁵ Proses kegiatan manajemen dalam dunia pendidikan merupakan suatu system yang terdiri dari sub-sub system yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi. Seorang manajer, dalam hal ini kepala sekolah disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Diantara tugas dan fungsi seorang kepala sekolah adalah sebagai manajer. A.F Stoner mengemukakan bahwa keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan. Menurut Stoner ada delapan fungsi seorang manajer yang harus yang perlu dilaksanakan dalam sebuah organisasi yaitu: (1) bekerja dan

²⁴Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, h. 2

²⁵*Ibid*, h.3

dengan melalui orang lain; (2) dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan; (3) bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan; (4) berpikir secara realistic dan konseptual; (5) adalah juru penengah; (6) adalah seorang politis; (7) adalah seorang diplomat; (8) mengambil keputusan yang sulit. Kedelapan fungsi manajer yang dikemukakan oleh Stoner tersebut tentu saja berlaku bagi setiap organisasi apapun, termasuk kepala sekolah.²⁶ Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer. Menurut Mulyasa kepala sekolah mempunyai beberapa strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja guru, *pertama* Sebagai manajer kepala sekolah harus mau mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain. *Kedua*, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberi kesempatan kepada semua tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya. *Ketiga*, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan, keunggulan, mufakat, persatuan, empiris, keakraban dan asas integritas.²⁷

²⁶James A.F Stoner, *Management*, second edition, Englewood Cliffs: Prentice Hall Inc, 1982, h. 8

²⁷Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, h.

Kemudian dalam rangka mencapai tujuan organisasional, kepala sekolah pada dasarnya mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan terhadap seluruh sumber daya yang ada dan kegiatan yang dilakukan di sekolahnya.

b. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah/Sekolah

Selanjut pada bagian berikut akan diuraikan kompetensi manajerial yang diterapkan oleh seorang kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengelola madrasah atau sekolah.

Menurut butir penilain kinerja kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang manajer maka kemampuan yang harus dimiliki seorang kepala madrasah meliputi menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai

dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel, serta memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.²⁸

Menurut Priansa dan Rismi, kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan; pengembangan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan; kepemimpinan sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal; mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif; menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik; mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka penerimaan peserta didik baru; penempatan dan pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien; mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung

²⁸Instrument penilaian kompetensi kinerja kepala sekolah/madrasah, 2007

pencapaian tujuan sekolah; mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah; mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan; memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah; melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjutnya.

Selanjutnya kompetensi manajerial kepala sekolah menurut Sagala yang dikutip Priansa, meliputi: 1) kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan. 2) mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan. 3) mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan SDM secara optimal. 4) mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan SDM secara optimal. 5) mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah.²⁹

Menurut Setyo Hartanto, dkk, kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah Sebagai Perencana Program-Program Sekolah/Madrasah

Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah pada Dimensi Manajerial Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, tingkatan ini dapat

²⁹Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, h. 58-62

dikategorikan dalam waktu yang direncanakan atau dapat dikategorikan urgensi permasalahan yang dihadapi sekolah dalam pencapaian Standar Nasional Pendidikan (SNP), termasuk visi dan misi sekolah, melihat pula profil dari satuan pendidikan tersebut.

Sebuah hadits yang sesuai dengan perencanaan diriwayatkan oleh Ibnul Mubarak yang artinya: *“Jika anda ingin melakukan sebuah perbuatan atau pekerjaan, maka pikirkanlah akibatnya. Jika perbuatan itu baik, teruskan, dan jika perbuatan itu jelek, maka berhentilah”*.³⁰

Allah swt berfirman dalam surah An Nisa menerangkan tentang pentingnya suatu perencanaan

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

2. Kepala Madrasah Pengembangan Pengorganisasian

Sekolah/Madrasah

Kepala sekolah dalam mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan sekolah memerlukan strategi dalam pencapaian keberhasilan tujuan sekolah dengan target akademik dan target non akademik. Allah swt berfirman dalam surah Al Kahfi

﴿فِيمَا لَيْنَدِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ۖ

³⁰Didin Hafidhuiddin, Manajemen Syariah ..., h.111

sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.³¹

3. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Sumber Daya Sekolah/Madrasah

Sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terhimpun kelompok-kelompok manusia yang masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok saling melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Kelompok-kelompok manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang terdiri dari: Kepala Sekolah, guru-guru, tenaga administrasi/staf, peserta didik, dan kelompok orang tua siswa. Pada setiap organisasi di dalamnya selalu ada pembagian tugas. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mengolah dan memanfaatkan segala sumber daya manusia yang ada, sehingga tercapai efektivitas sekolah yang pada ujungnya menghasilkan perubahan yang diharapkan pada anak didik. Untuk mengelola sumber daya manusia agar memiliki kecakapan, motivasi dan kreativitas secara maksimal, maka hendaknya melalui tahapan – tahapan meliputi identifikasi staf / pegawai, penempatan, penyesuaian diri, evaluasi, perbaikan, kompensasi pegawai, hukuman disiplin, manajemen sarana dan prasarana sekolah/madrasah. Sebagaimana yang diisyaratkan

³¹ Al Kahfi [18]:2

dalam Al qur'an surah An Nahl berikut :

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ
تَذَكَّرُونَ﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.³²

4. Kepala sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran

Sekolah/Madrasah yang Efektif

Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif dengan langkah yang ditempuh oleh Kepala sekolah dengan memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran. kepemimpinan efektif di sekolah dapat dimengerti sebagai bentuk kepemimpinan yang menekankan kepada pencapaian prestasi akademik dan non akademik sekolah. Firman Allah swt dalam Al Qur'an yang berbunyi

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا ۝ ١٠٣ الَّذِينَ ضَلَّ سَعْيُهُمْ
فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ صُنْعًا ۝ ١٠٤

103. Katakanlah: "Apakah akan Kami beritahukan kepadamu tentang orang-orang yang paling merugi perbuatannya?

104. Yaitu orang-orang yang telah sia-sia perbuatannya dalam kehidupan dunia ini, sedangkan mereka menyangka bahwa mereka berbuat sebaik-baiknya.³³

³² An Nahl [16]:90

³³ Al Isra [17]:103-104

5. Kepala Sekolah Sebagai Inovator Budaya Dan Iklim Sekolah Yang Kondusif

Budaya sekolah memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan suatu sekolah. Oleh karenanya budaya sekolah perlu mendapatkan perhatian serius. Integrasi nilai-nilai karakter diyakini akan mampu memperkuat norma, nilai, dan keyakinan yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam lingkup sekolah, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang turut berperan dalam menentukan keberhasilan sekolah. Kegiatan menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik bagian yang tidak terpisahkan dalam manajemen sekolah. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik. Secara operasional, sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca, iklim lingkungan di sekolah dapat dilihat dari faktor seperti kurikulum, sarana, dan kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan pembelajaran di kelas. Tentang budaya telah Allah isyaratkan dalam Al Qur'an yang berbunyi

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ
شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَاتُمْ
إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ١٣

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu

berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.³⁴

6. Kepala Madrasah Sebagai Pengelola Sumber Daya Manusia

(SDM) Sekolah/Madrasah

Kegiatan mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal meliputi, tugas-tugas; menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah, memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi, memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah, memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal.

7. Kepala Madrasah Sebagai Pengelola Sarana dan Prasarana Sekolah/Madrasah

Tugas mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, Kepala Sekolah berkewajiban melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik hal ini akan mendapatkan hasil yang diinginkan, antara lain: Suasana lingkungan sekolah yang asri, bersih,

³⁴Al Hujurat[49]:13

rindang, aman, dan menyenangkan peserta didik yang menjadi ajang belajar, berkolaborasi, mengembangkan lingkungan sekolah sebagai media pameran karya kreatif peserta didik. Sarana dan prasarana pembelajaran merupakan faktor yang turut memberikan pengaruh terhadap hasil belajar siswa. Manajemen sarana dan prasarana diartikan sebagai kegiatan mulai dari kegiatan perencanaan kebutuhan, pengadaan, inventarisasi, penyimpanan, pemeliharaan, penggunaan dan penghapusan sampai dengan penataan penataan lahan, bangunan, perlengkapan, dan perabot sekolah secara tepat guna dan tepat sasaran.

8. Kepala Madrasah Sebagai Pengelola Hubungan Masyarakat

Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam pelaksanaan hubungan sekolah dengan masyarakat adalah sebagai berikut:

1) Integrity

Prinsip ini mengandung makna bahwa semua kegiatan hubungan sekolah dengan masyarakat harus terpadu, dalam arti apa yang dijelaskan, disampaikan dan disuguhkan kepada masyarakat harus informasi yang terpadu antara informasi kegiatan akademik maupun informasi kegiatan yang bersifat non akademik. Hindarkan sejauh mungkin upaya

menyembunyikan (*hidden activity*) kegiatan yang telah, sedang dan akan dijalankan oleh sekolah, untuk menghindari salah persepsi serta kecurigaan terhadap sekolah.

2) *Continuity*

Prinsip ini berarti bahwa pelaksanaan hubungan sekolah dengan masyarakat, harus dilakukan secara terus menerus. Jadi pelaksanaan hubungan sekolah dengan masyarakat jangan hanya dilakukan secara insidental atau sewaktu-waktu, misalnya hanya 1 kali dalam satu tahun atau sekali dalam satu semester/caturwulan, atau hanya dilakukan oleh sekolah pada saat akan meminta bantuan keuangan kepada orang tua /masyarakat. Hal inilah yang menyebabkan masyarakat selalu beranggapan bahwa apabila ada panggilan sekolah untuk datang ke sekolah selalu dikaitkan dengan minta bantuan uang. Akibatnya mereka cenderung untuk tidak datang atau sekedar mewakili kepada orang lain untuk menghadiri undangan sekolah.

3) *Coverage*

Kegiatan pemberian informasi hendaknya menyeluruh dan mencakup semua aspek, faktor atau substansi yang perlu disampaikan dan diketahui oleh masyarakat, misalnya program ekstra kurikuler, kegiatan kurikuler, remedial teaching dan lain-lain kegiatan. Prinsip ini juga

mengandung makna bahwa segala informasi hendaknya lengkap, akurat dan *up to date*.

4) *Simplicity*

Prinsip ini menghendaki agar dalam proses hubungan sekolah dengan masyarakat yang dilakukan baik komunikasi personal maupun komunikasi kelompok pihak pemberi informasi (sekolah) dapat menyederhanakan berbagai informasi yang disajikan kepada masyarakat. Informasi yang disajikan kepada masyarakat melalui pertemuan langsung maupun melalui media hendaknya disajikan dalam bentuk sederhana sesuai dengan kondisi dan karakteristik pendengar (masyarakat setempat).

5) *Constructiveness*

Program hubungan sekolah dengan masyarakat hendaknya konstruktif dalam arti sekolah memberikan informasi yang konstruktif kepada masyarakat. Dengan demikian masyarakat akan memberikan respon hal-hal positif tentang sekolah serta mengerti dan memahami secara detail berbagai masalah (problem dan *constrain*) yang dihadapi sekolah. Prinsip ini juga berarti dalam penyajian informasi hendaknya obyektif tanpa emosi dan rekayasa tertentu, termasuk dalam hal ini memberitahukan kelemahan-kelemahan sekolah dalam memacu peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

9. Kepala Sekolah Sebagai Pengelola Dan Pengembang Potensi Peserta Didik

Pengelolaan (manajemen) peserta didik dapat diartikan sebagai usaha pengaturan terhadap peserta didik mulai dari peserta didik tersebut masuk sekolah sampai dengan mereka lulus sekolah.

10. Kepala Sekolah Sebagai Pengelola Kurikulum Dan Kegiatan Pembelajaran

Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Dengan langkah-langkah utama yaitu Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan KTSP dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan MGMP dalam rangka memenuhi standar isi, proses, penilaian, isi, dan SKL, pengembangan karakter, dan evaluasi keterlaksanaan dan ketercapaian target penerapan KTSP.

11. Kepala Sekolah Sebagai Pengelola Keuangan Yang Kredibel

Pengelolaan keuangan adalah kegiatan sekolah untuk merencanakan, memperoleh, menggunakan, dan mempertanggungjawabkan keuangan sekolah kepada pihak-

pihak yang berkepentingan. Manajemen keuangan perlu dilakukan karena sumber pembiayaan sekolah biasanya terbatas. Karena itu, sekolah harus mampu meyakinkan pihak-pihak yang berkepentingan bahwa program sekolah memerlukan tambahan biaya. Dalam pelaksanaannya, manajemen keuangan menganut asas pemisahan tugas antara fungsi Otorisator, Ordonator, dan Bendaharawan. Otorisator adalah pejabat yang diberi wewenang untuk mengambil tindakan yang mengakibatkan penerimaan dan pengeluaran anggaran. Ordonator adalah pejabat yang berwenang melakukan pengujian dan memerintahkan pembayaran atas segala tindakan yang dilakukan berdasarkan otorisasi yang telah ditetapkan. Kepala Sekolah, sebagai manajer, berfungsi sebagai Otorisator dan dilimpahi fungsi Ordonator untuk memerintahkan pembayaran.

12. Kepala Sekolah Sebagai Pengelola Ketatausahaan

Dengan berkembangnya zaman yang sekarang lebih dikenal dengan era globalisasi, atau era teknologi informasi dan komunikasi (TIK), maka fungsi ketatausahaan harus ditingkatkan kualitasnya dengan memanfaatkan TIK dikenal dengan era komputerisasi. Tugas kepala sekolah dalam pengelola dan pembina ketatausahaan sebagai berikut: Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan

dan kearsipan secara efektif. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif.

13. Kepala Sekolah Sebagai Pengelola Unit Layanan Khusus

Manajemen layanan khusus di sekolah pada dasarnya ditetapkan dan diorganisasikan untuk mempermudah atau memperlancar pembelajaran, serta dapat memenuhi kebutuhan khusus siswa di sekolah.

14. Kepala Sekolah Pengelola Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan suatu kegiatan di sekolah/madrasah.

15. Kepala Sekolah Fasilitator Teknologi Informasi Komunikasi

Kepala Sekolah dapat memfasilitasi dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah, dengan cara mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbaru.

16. Kepala Sekolah Pelaksana Monitoring Dan Evaluasi Kegiatan

Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya sebagai langkah utama dan pertama terhadap upaya penjaminan mutu dalam pelaksanaan semua kegiatan-kegiatan operasional di sekolah/madrasah. Monitoring bertujuan mendapatkan umpan balik bagi kebutuhan program yang sedang berjalan, dengan mengetahui kebutuhan ini pelaksanaan program akan segera mempersiapkan kebutuhan tersebut. Tujuan evaluasi terhadap suatu program/kegiatan, yaitu untuk menilai keefektifan program; untuk menunjukkan atau melihat dampak; untuk memperkuat atau meningkatkan akuntabilitas; untuk mendapatkan masukan terhadap pengambilan keputusan. Monitoring dan evaluasi program sekolah hendaknya dilakukan secara terus-menerus selama proses pelaksanaan program sekolah. kepala sekolah dapat mengembangkan instrument-instrumen monitoring dan evaluasi. Sehingga hasilnya dapat digunakan sesuai dengan target indikator pencapaian tujuan sekolah, relevan dengan target pemenuhan isi, proses, dan penilaian, serta SKL sekolah dan SKL mata pelajaran.³⁵

Firman Allah swt. Sebagai berikut:

³⁵ Hartanto, Setyo Dkk, *Kompetensi Manajerial (Suplemen Diklat Jilid 1 & 2)*, Indonesia: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Lembaga Pemberdayaan Pengembangan Kepala Sekolah (LPPKS).2015

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ۚ كَبُرَ مَقْتًا

عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ۝ ٣

2. Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan. 3. Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.³⁶

Dan juga dalam surah yang lain Allah swt juga berfirman

أُولَٰئِكَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِآيَاتِ رَبِّهِمْ وَلِقَائِهِ فَحَبِطَتْ أَعْمَالُهُمْ

فَلَا تُقِيمُ لَهُمْ يَوْمَ الْقِيَمَةِ وَزَنًا ۝ ١٠٥

Mereka itu orang-orang yang telah kufur terhadap ayat-ayat Tuhan mereka dan (kufur terhadap) perjumpaan dengan Dia, maka hapuslah amalan-amalan mereka, dan Kami tidak mengadakan suatu penilaian bagi (amalan) mereka pada hari kiamat.³⁷

3. Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah

a. Pengertian Supervisi

Istilah supervisi terdiri dari dua kata “ Super “ + “ Visi “: super = atas, lebih; visi = lihat, tilik, awasi. Supervisi juga diambil dari perkataan Inggris “ *Supervision* ” artinya pengawasan.

Di dunia pendidikan, supervisi selalu mengacu kepada kegiatan memperbaiki proses pembelajaran. Menurut Adam dan Dickey telah merumuskan supervisi sebagai sesuatu “pelayanan”

³⁶ Ash Shaff[61]:2-3

³⁷ Al Kahfi[18]:105

khususnya menyangkut pengajaran dan perbaikannya, menyangkut proses mengajar dan belajar termasuk segala faktor dalam situasi itu.

Kemudian Briggs dan Justman merumuskan supervisi sebagai usaha yang sistematis dan terus menerus untuk mendorong dan mengarahkan pertumbuhan diri guru agar berkembang secara lebih efektif dalam menyumbang bagi tercapainya tujuan pendidikan dengan murid-murid yang berada di bawah tanggung jawabnya.³⁸ Sementara itu menurut Purwanto, supervisi adalah aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.³⁹

Menurut Willes yang dikutip Jasmani dan Mustofa, sebagai berikut, “*Supervision is assistance in the development of better teaching learning situation*”.⁴⁰

Berdasarkan pengertian pakar di atas dapat dipahami bahwa supervisi adalah suatu layanan yang terencana dalam pembinaan kepada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk memperbaiki tugas yang diamanahkan kepada mereka. Dalam Firman Allah swt. juga telah diisyarat mengenai hal tersebut, yaitu

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۝ ١٠ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۝ ١١ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ۝ ١٢

³⁸Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Teras, 2009, h. 3-5

³⁹Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010, h. 76.

⁴⁰Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013, h. 8

10 Padahal sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu).11. yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu).12. mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁴¹

b. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan supervisi pendidikan menurut N. A. Ametembun adalah membina guru lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peran sekolah dalam mencapai tujuan; memperbesar kesanggupan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang efektif; melindungi membantu guru untuk mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas-aktivitasnya dan kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka dalam merencanakan perbaikan; meningkatkan kesadaran terhadap tata kerja yang demokratis dan komprehensif; memperbesar ambisi guru untuk meningkatkan mutu kerjanya secara maksimal dalam profesinya melindungi guru dan karyawan pendidikan terhadap tuntutan yang tak wajar dan kritik-kritik tak sehat dari masyarakat; membantu lebih mempopulerkan sekolah kepada masyarakat untuk menyokong sekolah; membantu guru untuk lebih dapat memanfaatkan pengalaman sendiri; mengembangkan rasa kesatuan dan persatuan antar guru; membantu guru untuk dapat mengevaluasi aktivitasnya dalam kontak tujuan perkembangan peserta didik. Selanjutnya tujuan supervisi pendidikan menurut Pidarta adalah membantu menciptakan lulusan yang optimal dalam kuantitas dan kualitas; membantu guru

⁴¹ Al Infitar [82]:10-12

mengembangkan pribadi, kompetensi, dan sosialnya; membantu kepala sekolah mengembangkan program yang sesuai dengan kondisi masyarakat setempat; dan ikut meningkatkan kerja sama dengan masyarakat atau komite sekolah.⁴²

c. Prinsip Supervisi

Prinsip-prinsip supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah terdiri dari:

a) Organisasional

Pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dapat dilakukan dalam kerangka struktur sekolah yang melingkupinya.

b) Perbaikan

Pengawasan kepala sekolah berusaha mengetahui kelemahan dan kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan yang berlangsung di sekolah, kemudian dicari solusinya agar kegiatan operasional sekolah dapat berjalan sesuai dengan standar, sehingga sekolah dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

c) Komunikasi

Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dilakukan untuk membina sistem kerja sama antara kepala sekolah, guru, dan pegawai lainnya yang ada di lingkungan sekolah, sehingga dapat berkomunikasi dengan baik demi kemajuan sekolah.

d) Pencegahan

⁴²Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009, h.4

Pengawasan kepala sekolah dilakukan untuk menghindari adanya kesalahan dalam mengelola komponen yang ada di sekolah.

e) Pengendalian

Pengawasan kepala sekolah dilakukan agar semua proses pengelolaan sekolah berada pada rel yang telah digariskan sebelumnya.

f) Objektif

Pengawasan kepala sekolah dilakukan berdasarkan data nyata di lapangan tanpa menggunakan penilaian dan tafsiran subjektif.

g) Kontinuitas

Pengawasan kepala sekolah dilakukan secara terus menerus baik selama berlangsung proses pelaksanaan maupun setelah proses pelaksanaan maupun setelah pelaksanaan kerja.

Sedangkan menurut Pangaribuan dkk. Prinsip-prinsip utama yang perlu dipedomani dan diterapkan oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah:

a) Ilmiah

Kegiatan supervisi yang dikembangkan harus disusun secara sistematis, obyektif, dan menggunakan sarana yang memberikan informasi yang dapat dipercaya dan dapat menjadi bahan masukan dalam mengadakan evaluasi terhadap situasi belajar mengajar.

b) Kooperatif

Program supervisi dikembangkan atas dasar kerja sama antar kepala sekolah dengan guru dan seluruh warga sekolah dalam peningkatan kualitas belajar mengajar.

c) Konstruktif dan Kreatif

Membina guru agar mampu mengambil inisiatif sendiri dalam mengembangkan situasi belajar mengajar.

d) Realistik

Pelaksanaan supervisi pendidikan harus memperhitungkan dan memperhatikan segala sesuatu yang sungguh-sungguh ada di dalam suatu situasi secara obyektif.

e) Progresif

Setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak terlepas dari ukuran dan perhatian apakah setiap langkah yang ditempuh memperoleh kemajuan.

f) Inovatif

Program supervisi pendidikan selalu mengikhtiarkan perubahan dengan penemuan-penemuan baru dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pengajaran dan pendidikan.⁴³

d. Model Supervisi

Ada beberapa model supervisi yang biasa diterapkan dilapangan, yaitu:

a) Model Supervisi Konvensional

⁴³Priansa dan rismi somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung:Alfabeta,2014 h.85-86

Model ini tidak lain dari refleksi dari kondisi masyarakat pada suatu saat. Pada saat kekuasaan yang otoriter dan feodal, akan berpengaruh pada sikap pemimpin yang otokrat dan korektif. Pemimpin cenderung untuk mencari-cari kesalahan dan menemukan kesalahan.

b) Model Supervisi Bersifat Ilmiah

Supervisi yang bersifat ilmiah memiliki ciri-ciri sebagai berikut: dilaksanakan secara berencana dan kontinu; sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu; menggunakan instrument pengumpul data; ada data yang obyektif diperoleh dari keadaan yang riil. Hasil penelitian diberikan kepada guru-guru sebagai balikan terhadap penampilan mengajar guru. Penggunaan alat rekam berhubungan dengan penelitian. walau demikian, hasil perekam data secara ilmiah belum merupakan jaminan untuk melaksanakan supervisi lebih manusiawi.

c) Model Supervisi Klinis

Supervisi klinis adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional. Supervisi klinis merupakan proses membantu guru-guru memperkecil kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan

tingkah laku mengajar yang ideal. Dalam supervisi klinis bantuan yang diberikan bukan bersifat instruksi atau memerintah, tetapi tercipta hubungan manusiawi, sehingga guru-guru merasa aman dan nyaman.

d) **Model Supervisi Artistik**

Supervisi ini menyangkut bekerja untuk orang lain, bekerja dengan orang lain, dan bekerja melalui orang lain. Dalam hubungan bekerja dengan orang lain maka suatu rantai hubungan kemanusiaan adalah unsur utama. Hubungan tercipta bila ada kerelaan untuk menerima orang lain sebagaimana adanya. Hubungan ini tercipta bila ada unsur kepercayaan, saling menghormati, saling mengerti, dan saling mengakui. Supervisi ini lebih banyak menggunakan bahasa penerimaan ketimbang bahasa penolakan.

e. **Pendekatan Supervisi Pendidikan**

Pendekatan dalam melakukan supervisi ada beberapa macam yang harus diperhatikan oleh seorang supervisor, yaitu:

a) **Pendekatan Langsung (Direktif)**

Yang dimaksud pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung, sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan ini berdasarkan pemahaman terhadap psikologi behaviorisme. Prinsip behaviorisme ialah bahwa segala

perbuatan berasal dari reflek, yaitu respons terhadap rangsangan/stimulus, oleh karena itu guru yang mengalami kekurangan perlu diberikan rangsangan agar ia bisa bereaksi.

b) Pendekatan Tidak Langsung (Non-Direktif)

Pada pendekatan non-direktif, guru menunjukkan tanggung jawab yang tinggi. Tugas supervisor pada pendekatan ini adalah mendengarkan dan memperhatikan secara cermat akan keprihatinan guru terhadap masalah peningkatan pengajarannya, dan sekaligus gagasan guru, sebagai upaya untuk mengatasinya.

Peranan supervisor adalah meminta penjelasan terhadap hal-hal yang telah diungkapkan guru, terutama hal yang kurang dipahaminya, kemudian ia mendorong guru untuk memecahkan masalah yang dihadapinya.

c) Pendekatan Kolaboratif

Yang dimaksud pendekatan kolaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan pendekatan direktif dan non-direktif menjadi pendekatan baru. Pada pendekatan ini baik supervisor maupun guru bersama-sama, bersepakat untuk menetapkan struktur, proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru. Pendekatan ini berdasarkan pada psikologi kognitif, yang beranggapan bahwa belajar adalah hasil paduan antara kegiatan individu dengan lingkungan pada gilirannya nanti berpengaruh dalam pembentukan aktifitas

individu. Pada pendekatan kolaboratif, supervisor dan guru berbagi tanggung jawab. Supervisor berusaha mendengarkan permasalahan pengajaran yang dialami guru, kemudian barulah ia mengemukakan pandangannya terhadap masalah yang dialami guru itu. Alternatif pemecahan masalah dikemukakan, baik oleh guru, maupun supervisor.

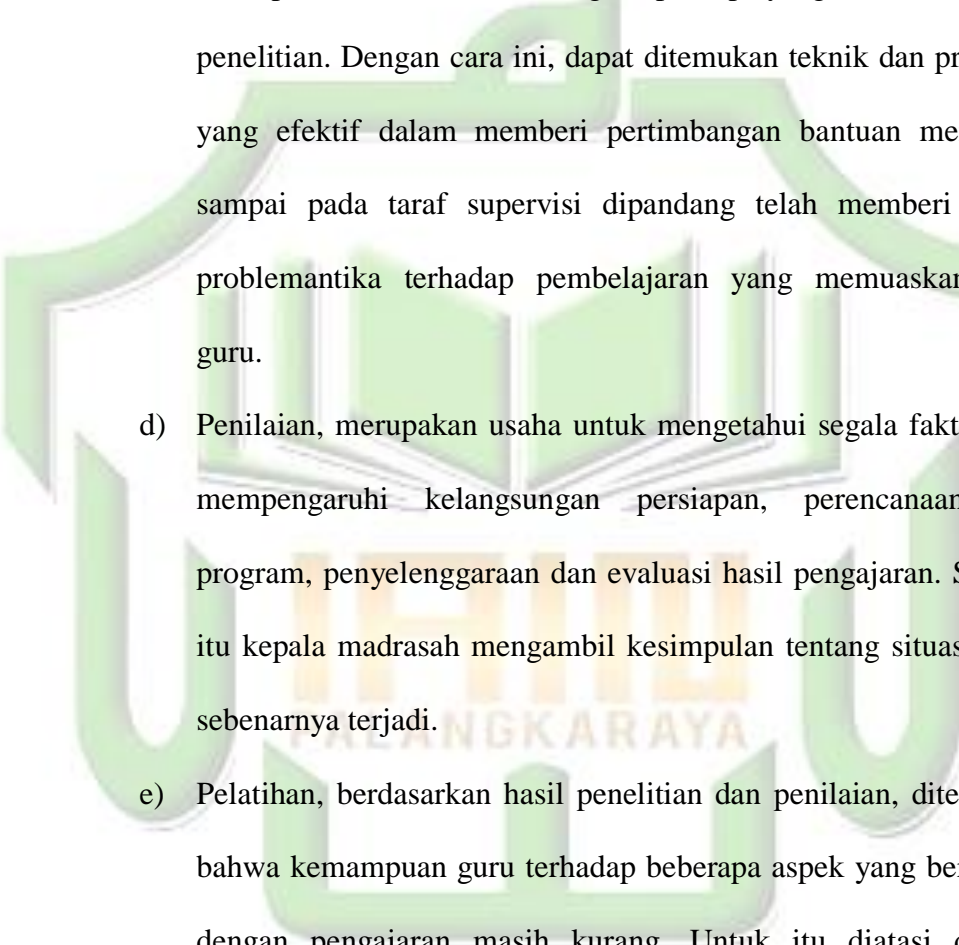
Pengalaman mengajar guru memiliki peranan penting dalam menetapkan pendekatan supervisi. Para guru yang kurang bermotivasi dan kurang terampil memiliki kecenderungan untuk disupervisi dengan pendekatan direktif. Para guru yang memiliki latar belakang pengalaman yang cukup luas, kompetensi dan motivasi yang tinggi, mampu bekerja sama atau bekerja sendiri, mampu menemukan cara mendorong murid belajar mandiri, maka pendekatan yang sesuai adalah pendekatan non-direktif. Kemudian para guru yang telah berhasil mengembangkan kompetensi dan motivasinya cenderung lebih menyukai pendekatan kolaborasi.⁴⁴

f. Fungsi Supervisor

Supervisor yang profesional menurut Anwar dan Sagala mempunyai fungsi utama sebagai berikut:

- a) Menetapkan Masalah, menetapkan masalah yang betul-betul mendesak untuk ditanggulangi, dimana sebelumnya dilakukan pengumpulan data tentang masalah tersebut.

⁴⁴Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, ... h. 29-45

- 
- b) Menyelenggarakan Inspeksi, sebelum memberikan pelayanan kepada guru, kepala sekolah lebih dahulu perlu mengadakan inspeksi sebagai usaha mensurvei seluruh pendidikan yang ada, untuk menghimpun data yang aktual.
 - c) Penilaian Data dan Informasi, hasil inspeksi dan survei yang telah dihimpun diolah sesuai dengan prinsip yang berlaku dalam penelitian. Dengan cara ini, dapat ditemukan teknik dan prosedur yang efektif dalam memberi pertimbangan bantuan mengajar, sampai pada taraf supervisi dipandang telah memberi solusi problematika terhadap pembelajaran yang memuaskan bagi guru.
 - d) Penilaian, merupakan usaha untuk mengetahui segala fakta yang mempengaruhi kelangsungan persiapan, perencanaan dan program, penyelenggaraan dan evaluasi hasil pengajaran. Setelah itu kepala madrasah mengambil kesimpulan tentang situasi yang sebenarnya terjadi.
 - e) Pelatihan, berdasarkan hasil penelitian dan penilaian, ditemukan bahwa kemampuan guru terhadap beberapa aspek yang berkaitan dengan pengajaran masih kurang. Untuk itu diatasi dengan mengadakan pelatihan oleh supervisor.
 - f) Pembinaan dan Pengembangan, kegiatan ini dimaksudkan untuk menstimulasi, mengarahkan, memberi semangat agar guru-guru

mau menerapkan cara-cara baru yang diperkenalkan sebagai hasil penemuan penelitian.⁴⁵

g. Kepala Madrasah Sebagai Seorang Supervisor

Kepala sekolah/madrasah dapat melaksanakan kegiatan supervisi yang sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru sekolah. Berdasarkan Permendiknas No. 12 Tahun 2007 tentang standar kompetensi pengawas, bahwa kepala sekolah/madrasah selaku supervisor harus memiliki standar kompetensi, yaitu:

- 1) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran berlandaskan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan;
- 2) Membimbing guru dalam menyusun Rencana Proses Pembelajaran;
- 3) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran;
- 4) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap mata pembelajaran;
- 5) Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran tiap mata pelajaran.

Berdasarkan kompetensi tersebut, salah satu peran utama kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor pendidikan adalah membantu atau membina guru agar lebih profesional dalam

⁴⁵Priansa dan rismi somad, *Manajemen Supervisi ...*, h.86-88

melaksanakan proses pembelajaran melalui pelaksanaan fungsi supervisi sehingga kualitas pembelajaran menjadi lebih baik.⁴⁶

Selanjutnya dalam Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah/madrasah adalah mampu melaksanakan supervisi. Adapun sub kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala sekolah terkait supervisi sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik yang tepat
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.⁴⁷

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, jika supervisi dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah maka ia harus mampu melaksanakan berbagai pengawasan dan pengendalian yang merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan

⁴⁶Priansa dan rismi somad, *Manajemen Supervisi ...*, h.92-93

⁴⁷Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012, h. 16

menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian. Dalam pelaksanaanya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip: hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (guru), dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru) dan merupakan bantuan profesional.

Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif melalui:

1) Diskusi kelompok

Diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bersama-sama guru-guru dan bisa juga melibatkan tenaga administrasi, untuk menyelesaikan berbagai macam masalah di sekolah, dalam mencapai suatu keputusan. Diskusi kelompok dapat dilaksanakan di ruang guru atau ruang kelas pada saat anak-anak sudah pulang sekolah.

2) Kunjungan kelas

Kunjungan kelas dapat digunakan oleh kepala sekolah/madrasah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang

berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar; terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pengajaran, media dalam pengajaran, dan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran. Serta mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap atau menyerap materi yang diajarkan. Berdaarkan hasil kunjungan kelas, kepala sekolah bersama guru bisa mendiskusikan berbagai permasalahan yang ditemukan, mencari jalan ke luar atas permasalahan yang ditemukan dan menyusun program-program penyelesaian masalah untuk yang akan datang, baik yang menyangkut profesionalisme guru maupun yang menyangkut pembelajaran. Pelaksanaan kunjungan kelas oleh kepala sekolah/madrasah dapat diberitahukan terlebih dahulu, tetapi dapat pula dilakukan secara mendadak sesuai dengan program kerja kepala sekolah atau atas undangan guru.

3) Pembicaraan individual

Pembicaraan individual merupakan teknik bimbingan konseling, yang digunakan kepala sekolah/madrasah untuk memberikan konseling kepada guru, baik berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun yang berkaitan dengan profesionalisme guru. Pembicaraan individual menjadi strategi pembinaan tenaga kependidikan yang sangat efektif, terutama dalam menyelesaikan masalah-masalah yang menyangkut pribadi tenaga kependidikan.

4) Simulasi pembelajaran

Simulasi pembelajaran merupakan suatu teknik supervisi yang berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilaksanakan oleh kepala sekolah/madrasah, sehingga guru dapat menganalisa penampilannya yang diamatinya sebagai intropeksi diri, walaupun sebenarnya tidak ada cara mengajar yang paling baik. Kegiatan ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah secara terprogram, misalnya sebulan sekali mengajar di kelas-kelas tertentu mengadakan simulasi pembelajaran.

Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan (guru) harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat dibantu oleh wakilnya ataupun guru senior untuk mensupervisi. Keberhasilan kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor dapat ditunjukkan oleh peningkatan kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya, dan meningkatnya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.⁴⁸

h. Supervisi Akademik

Supervisi akademik menurut Glickman yang dikutip Priansa dan Rismi Somad adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi pencapaian pembelajaran. Kemudian menurut

⁴⁸Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011, h. 111-115

Sergiovanni supervisi akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas? Apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan peserta didik di dalam kelas? Aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang bermakna bagi guru dan peserta didik? Apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik? Apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya? Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan tersebut akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Sedangkan menurut Kemendiknas, supervisi akademik merupakan upaya untuk membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan kepala madrasah dalam membantu dan mengembangkan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar di kelas untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

i. Tujuan Supervisi Akademik

Secara umum, tujuan supervisi akademik adalah membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran yang direncanakan bagi peserta didiknya. Melalui

kegiatan supervisi akademik yang dilakukan diharapkan mampu meningkatkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru.

Pengembangan kemampuan guru tidak hanya menyangkut pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru saja, namun juga meliputi peningkatan komitmen, kemauan, dan motivasi guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan semakin meningkat.

Menurut Peter dan Oliva menyatakan bahwa kegiatan supervisi akademik dimaksudkan untuk: Membantu guru dalam merencanakan pembelajaran; Membantu guru dalam penyajian materi pembelajaran; Membantu guru dalam mengevaluasi pembelajaran; Membantu guru dalam mengelola kelas; Membantu guru mengembangkan kurikulum; Membantu guru dalam mengevaluasi kurikulum; Membantu guru dalam mengevaluasi diri mereka sendiri; membantu guru bekerja sama dengan kelompok; Membantu guru melalui inservice program.

Sedangkan menurut Glickman dalam Buku Panduan Supervisi Akademik Dirjen PMTK dinyatakan bahwa tujuan supervisi akademik adalah penumbuhan motivasi, pengembangan profesionalisme dan pengawasan kualitas. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu. Supervisi akademik

diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolah yang dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas pada saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawat, maupun dengan sebagian peserta didiknya. Kemudian supervisi akademik juga diselenggarakan bertujuan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

j. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi akademik perlu mengacu pada prinsip-prinsip yang ada dalam supervisi akademik. Menurut Dodd dalam Buku Panduan Supervisi Akademik Dirjen PMTK dinyatakan bahwa sejumlah prinsip dalam supervisi akademik meliputi: praktis, sistematis, obyektif, realistis, antisipatif, konstruktif, kooperatif, kekeluargaan, demokratis, aktif, humanis, berkesinambungan, terpadu, dan komprehensif.

k. Model-model Supervisi Akademik

Terdapat sejumlah model yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademik, antara lain:

1). Model Supervisi Tradisional, model ini dalam supervisi akademik meliputi; observasi langsung dengan langsung mengamati guru yang sedang mengajar melalui prosedur praobservasi, observasi, dan post observasi. Kemudian observasi tidak langsung, yang dilaksanakan melalui tes dadakan, diskusi kasus, dan model angket.

2). Model Kontemporer, supervisi akademik model ini dilaksanakan dengan pendekatan klinis, sehingga sering dikenal sebagai model supervisi klinis. Supervisi akademik dengan pendekatan klinis, merupakan supervisi yang bersifat kolaboratif. Prosedur pelaksanaan supervisi klinis yaitu observasi kelas

i. Perencanaan Supervisi Akademik

Kepala sekolah/madrasah perlu menguasai perencanaan supervisi akademik sehingga ia perlu menguasai kompetensi perencanaan supervisi akademik dengan baik. Menurut Buku Panduan Supervisi Akademik Dirjen PMPTK menyatakan bahwa ruang lingkup perencanaan supervisi akademik meliputi sejumlah hal yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, meliputi: pelaksanaan kurikulum; persiapan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran oleh guru; pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaannya; peningkatan mutu pembelajaran melalui pengembangan model kegiatan pembelajaran yang mengacu pada standar proses, peran serta peserta didik dalam proses pembelajaran secara aktif, kreatif, demokratis, mendidik, memotivasi,

mendorong kreatifitas dan dialogis, kemudian peserta didik dapat membentuk karakter dan memiliki pola pikir serta kebebasan berpikir sehingga dapat melaksanakan aktivitas intelektual yang kreatif dan inovatif, berargumentasi, mempertanyakan, mengkaji, menemukan, dan memprediksi, keterlibatan peserta didik secara aktif dalam proses belajar untuk mencapai pemahaman konsep, tidak terbatas pada materi yang diberikan oleh guru, bertanggung jawab terhadap mutu perencanaan kegiatan pembelajaran untuk setiap mata pelajaran yang diampunya.

j. Langkah-langkah Supervisi Akademik

Supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan dengan member bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan professional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Menurut kemendiknas, supervisi akademik sebaiknya dilakukan dengan pendekatan supervisi klinis yang dilaksanakan secara berkesinambungan melalui tahapan pra-observasi, observasi pembelajaran, dan pasca observasi, yaitu:

1). Pra observasi, meliputi menciptakan suasana akrab dengan guru, membahas persiapan yang dibuat oleh guru dan membuat kesepakatan mengenai aspek yang menjadi focus pengamatan, menyepakati instrument observasi yang akan digunakan; 2). Observasi, meliputi pengamatan difokuskan pada aspek yang telah disepakati,

menggunakan instrument observasi, 3). Pasca observasi, meliputi dilaksanakan segera setelah observasi, tanyakan bagaimana pendapat guru mengenai proses pembelajaran yang baru berlangsung, tunjukkan data hasil observasi, beri kesempatan guru mencermati dan menganalisisnya, diskusikan secara terbuka hasil observasi, terutama pada aspek yang telah disepakati, berikan penguatan terhadap penampilan guru, hindari kesan menyalahkan, usahakan guru menemukan sendiri kekurangannya, berikan dorongan moral bahwa guru mampu memperbaiki kekurangannya, tentukan bersama rencana pembelajaran dan supervisi berikutnya.

k. Tindak Lanjut Hasil Supervisi Akademik

Hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan; teguran yang bersifat mendidik; dan berkesempatan untuk mengikuti pelatihan atau penataran lebih lanjut. Pemanfaatan hasil umpan balik menyangkut dua kegiatan penting, yaitu pembinaan dan pemantapan instrument supervisi akademik. Beberapa cara yang dapat dilakukan kepala sekolah/madrasah dalam membina guru untuk meningkatkan proses pembelajaran dalam menggunakan secara efektif petunjuk bagi guru dan bahan pembantu guru lainnya; menggunakan buku teks secara efektif; menggunakan praktek pembelajaran yang efektif yang dapat mereka pelajari selama pelatihan *professional/in-service training*;

mengembangkan teknik pembelajaran yang telah dimiliki; menggunakan metodologi yang luwes; merespon kebutuhan dan kemampuan individual peserta didik; menggunakan lingkungan sekitar sebagai alat bantu pembelajaran; mengelompokkan peserta didik secara lebih efektif; mengevaluasi peserta didik dengan lebih akurat/teliti; berkooperasi dengan guru lain; mengikutsertakan masyarakat dalam mengelola kelas; meraih moral dan motivasi mereka sendiri; memperkenalkan teknik pembelajaran modern untuk inovasi dan kreativitas layanan pembelajaran; membantu membuktikan peserta didik dalam meningkatkan ketrampilan berpikir kritis, menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan; dan menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif. Adapun pemantapan instrument supervisi akademik dapat dilakukan dengan cara diskusi kelompok para supervisor. Dalam memantapkan instrument supervisi, dikelompokkan menjadi: 1) persiapan guru untuk mengajar terdiri dari silabus, RPP, program tahunan, program semesteran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. 2) instrument supervisi kegiatan belajar mengajar yang terdiri dari lembar pengamatan, dan suplemen observasi (keterampilan mengajar, karakteristik mata pelajaran, pendekatan klinis, dan sebagainya). 3) komponen dan kelengkapan instrument, baik instrument supervisi akademik maupun instrument supervisi non akademik. 4) pengadaan

instrument dan informasi kepada guru bidang studi binaan atau kepada pegawai sekolah lainnya untuk instrument non akademik.⁴⁹

4. Pengertian Pedagogik

Pedagogik berasal dari bahasa Yunani, "*Paidagogeo Pais, genetif, paidos* berarti anak dan *ago* berarti pemimpin, sehingga secara harfiah pedagogik berarti memimpin anak. Sedangkan menurut pengertian Yunani, pedagogik adalah ilmu menuntun anak yang membicarakan masalah atau persoalan-persoalan dalam pendidikan dan kegiatan-kegiatan mendidik, antara lain seperti tujuan pendidikan, alat pendidikan, cara melaksanakan pendidikan, anak didik, pendidik dan sebagainya. Oleh sebab itu pedagogik dipandang sebagai suatu proses atau aktifitas yang bertujuan agar tingkah laku manusia mengalami perubahan. Dalam bahasa Latin yang bermakna mengajar anak. Makna modern, istilah pedagogy dalam bahasa Inggris merujuk pada seluruh konteks dan sumber daya operasional pengajaran dan pembelajaran yang secara nyata terlibat di dalamnya⁵⁰. Pedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya.⁵¹

Berdasarkan pernyataan di atas pedagogik adalah suatu cara yang dilakukan untuk mendidik peserta didik agar terdapat perubahan menjadi lebih baik melalui proses belajar mengajar.

5. Kompetensi Pedagogik

⁴⁹Priansa dan rismi somad, *Manajemen Supervisi ...*, h.106-119

⁵⁰Sudarman Danin, *Pedagogi, Andragogi dan Heutagogi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000, h.47

⁵¹Suardi Edi, *Pedagogik*, Bandung: Angkasa OFFSET, 1979, h. 113

Kompetensi pedagogik memiliki sumbangsih terbesar dalam pelajaran dibandingkan kompetensi lainnya. Hal ini sebagaimana terlihat dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Unesco pada beberapa Negara termasuk di Asia yang dilaksanakan 17 November 2008 sampai dengan 17 Desember 2008, menunjukkan bahwa untuk pendidik guru, sebagian besar responden melaporkan bahwa mereka fokus pada pelatihan guru dalam teknik pedagogik 62%. Persentase ini sangat besar sehingga dapat dijadikan alasan tepat untuk memperhatikan kompetensi pedagogik.⁵²

Kompetensi pedagogik tidak hanya berkaitan dengan strategi atau gaya mengajar dalam makna interaksi guru-guru semata, melainkan juga pada bagaimana fasilitasi dan pengelolaan transformasi berkelanjutan, baik individu, sosial, struktural, maupun institusional. Maka terlihat bahwa kompetensi pedagogik berkenaan dengan pengelolaan pembelajaran sehingga didalamnya terdapat berbagai strategi dan model-model pengelolaan pembelajaran. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan Guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang- kurangnya meliputi: a. pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; b. pemahaman terhadap peserta didik; c. pengembangan kurikulum atau silabus; d. perancangan pembelajaran; e. pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; f. pemanfaatan teknologi

⁵²Hamzah B. Uno dkk, *Variabel Penelitian dalam Pendidikan dan Pembelajaran*, Jakarta: PT. Ina Publikatama, 2014, h. 77

pembelajaran; g. evaluasi hasil belajar; dan h. pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁵³

Kompetensi pedagogik adalah kompetensi dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang melingkupi beberapa aspek. Jika ditinjau dari perspektif pembagian fase pembelajaran di kelas, maka aspek kompetensi pedagogik dapat diuraikan dalam 3 (tiga) aspek, yaitu kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian dan tindak lanjut.⁵⁴

Adapun pengertian kompetensi pedagogik yang dikutip Hamzah

B. Uno dkk sebagai berikut:

Menurut Jalal, bahwa sub kompetensi pedagogik meliputi, (a) kemampuan memahami karakteristik belajar siswa dalam bentuk fisik, sosial, budaya, emosional, moral, dan intelektual, (b) kemampuan memahami latar belakang siswa dalam keluarga, kelompok sosial, dan keberagaman budaya, (c) kemampuan untuk memahami siswa, (d) kemampuan untuk memfasilitasi pengembangan potensi siswa, (e) kemampuan teori dan prinsip-prinsip pembelajaran dan mengembangkan proses belajar yang relevan, (f) kemampuan untuk mengembangkan kurikulum yang mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran, (g) kemampuan untuk mengembangkan proses belajar berkualitas, (h)

⁵³ Peraturan Pemerintah RI No. 74 Tahun 2008 tentang Guru

⁵⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, Penjelasan Pasal 3 Ayat 4.

kemampuan menciptakan proses belajar berkualitas, dan (i) kemampuan untuk mengevaluasi proses dan hasil belajar.

Menurut Dasuki, kompetensi pedagogik guru mencakup: (1) menguasai karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5) pengembangan potensi peserta didik, (6) komunikasi dengan peserta didik, dan (7) penilaian dan evaluasi.

Sedangkan menurut Bucat, pengetahuan pedagogik mengacu pada pemahaman seseorang tentang proses belajar mengajar.

Pedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya.⁵⁵

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam mengenal dan memahami karakteristik peserta didiknya sehingga mampu menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan mampu melakukan penilaian serta evaluasi pembelajaran dengan berkualitas juga.⁵⁶

Sedangkan menurut pemahaman penulis kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru sehingga ia dapat menciptakan suasana pembelajaran menyenangkan bagi setiap diri siswa guna meningkatkan kualitas pembelajaran serta memberikan penilaian dan evaluasi untuk perbaikan pembelajaran.

⁵⁵ Edi Suardi, *Pedagogik*, (Bandung: Angkasa OFFSET, 1979), h. 113

⁵⁶ Hamzah B. Uno, dkk, *Variebel Peneliian dalam Pendidikan dan Pembelajaran* Jakarta: PT. Ina Publikatama, 2014, h.78-79

6. Ruang Lingkup Kompetensi Pedagogik

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 yang termasuk dalam kompetensi pedagogik seorang guru meliputi:

a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.

Adapun yang perlu diperhatikan guru untuk menguasai karakteristik peserta didik dapat dilihat dari memahami karakteristik peserta didik usia sekolah dasar yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya, Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI, Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI, Mengidentifikasi kesulitan peserta belajar usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.

b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Selanjutnya untuk menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik seorang guru dapat mempersiapkan diri dengan memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI, Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata pelajaran SD/MI, Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas-kelas awal SD/MI.

c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.

Dalam mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu hal yang perlu dipersiapkan meliputi memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum, menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI, menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI, memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran, menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI, mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.

d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.

Dalam menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh seorang guru yaitu memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik, mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran, Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan, melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan, menggunakan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran SD/MI untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh, mengambil keputusan transaksional dalam lima mata pelajaran SD/MI sesuai dengan situasi yang berkembang.

e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.

Di era modern ini seorang guru harus menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman sehingga harus mengikuti kemajuan dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran.

f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan potensi peserta didik diantaranya menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal, menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.

g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

Dalam berkomunikasi dengan peserta didik seorang guru harus memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan, Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari 1) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, 2) memberikan pertanyaan

atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, 3) respons peserta didik, 4) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.

h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.

Selanjutnya dalam menyelenggarakan penilaian dan evaluasi seorang guru harus memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI, menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI, menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen, menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan, dan melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.

i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

Dalam memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan kemajuan pembelajaran yang harus diperhatikan seorang guru adalah menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar, menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan, Mengkomunikasikan

hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan, memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

Yang perlu diperhatikan adalah melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan, memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI dan melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.⁵⁷

Sehingga dapat dipahami ruang lingkup kompetensi pedagogik seorang guru meliputi menguasai dan memahami karakter peserta didik, mampu mengembangkan silabus yang ada, dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran yang baik dan mampu melaksanakan pembelajaran yang aktif menyenangkan guna mengembangkan potensi peserta didik, mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, serta mampu mengadakan penilaian dan evaluasi dengan bijaksana.

7. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru

Sahertian mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik guru adalah:

- a. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki guru.

⁵⁷Permendiknas No. 16 Tahun 2007, *Standar Kompetensi Guru Kelas SD/MI*

- b. Kepemimpinan Kepala Sekolah
- c. Lingkungan kerja yang mendorong motivasi kerja guru untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pelaksanaan tugas secara optimal.

Dari pendapat tersebut di atas disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik guru adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Selanjutnya dalam buku panduan Manajemen Sekolah Depdikbud dikatakan bahwa Kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Kepemimpinan sebagai Kepala Sekolah akan sangat berpengaruh bahkan menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah dalam manajemen mempunyai peran yang utama yaitu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dinyatakan oleh Nurhadi bahwa peran kunci utama seorang Kepala Sekolah untuk mendukung manajemen sekolah yang efektif adalah kemampuannya mengarahkan proses dan fokus pembelajaran⁵⁸.

B. Penelitian yang Relevan

Dalam rangka menghindari duplikasi penelitian, maka dilakukan penelusuran dan pencarian terhadap beberapa penelitian yang relevan, sehingga diperoleh penelitian yang relevan dengan judul penelitian yang akan penulis teliti, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

⁵⁸ Da'I Wibowo, Tesis, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes*, Universitas Negeri Semarang: 2009 h. 28-29

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Da'i Wibowo (Tesis)Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes	Meneliti tentang supervisi dan kompetensi Pedagogik guru, penelitian kuantitatif	Variabel terikatnya kinerja guru, kami akan meneliti variabel terikatnya kompetensi pedagogik guru Dan bebasnya kompetensi manajerial dan peran supervisi kepala madrasah
2.	Sri, (Skripsi)Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Akidah Akhlak Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Mts Raudlotut Tholibin Bungo Wedung Demak Tahun Ajaran 2011/ 2012	Meneliti tentang kompetensi pedagogik guru, penelitian kuantitatif	Variabel terikatnya motivasi belajar siswa, kami akan meneliti variabel terikatnya kompetensi pedagogik guru, dan bebasnya kompetensi manajerial dan peran supervisi kepala madrasah

C. Kerangka Teoritik

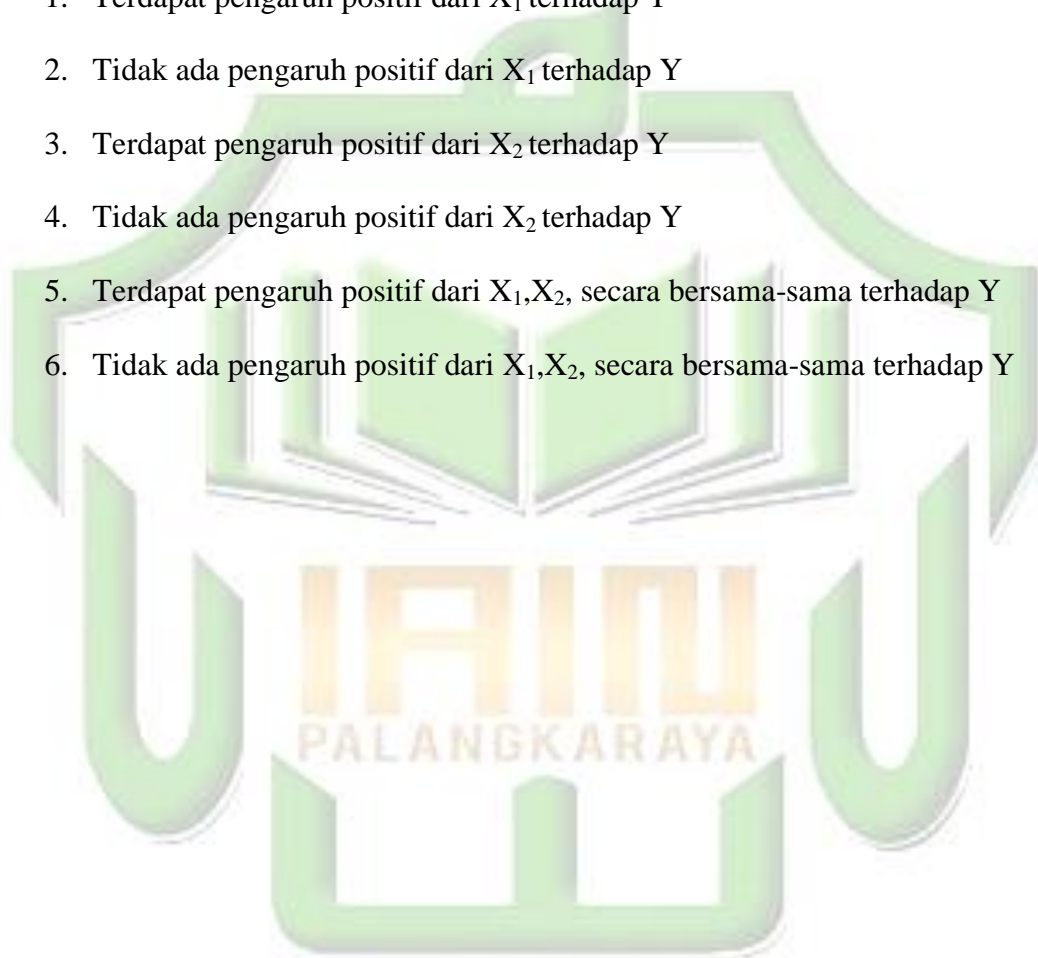
Kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru. Kompetensi supervisi yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik seorang guru, kemudian kompetensi manajerial dan Kompetensi supervisi kepala madrasah dapat mempengaruhi kompetensi pedagogik seorang guru yang menjadi binaannya. Sehingga kerangka teoritik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh X_1 terhadap Y
2. Pengaruh X_2 terhadap Y
3. Pengaruh X_1, X_2 secara bersama-sama terhadap Y

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dari X_1 terhadap Y
2. Tidak ada pengaruh positif dari X_1 terhadap Y
3. Terdapat pengaruh positif dari X_2 terhadap Y
4. Tidak ada pengaruh positif dari X_2 terhadap Y
5. Terdapat pengaruh positif dari X_1, X_2 , secara bersama-sama terhadap Y
6. Tidak ada pengaruh positif dari X_1, X_2 , secara bersama-sama terhadap Y





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Rancangan proses penelien yang akan dilaksanakan nantinya sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini adalah MI Swaswa di kota Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur tahun pelajaran 2016/2017.

2. Waktu Penelitian

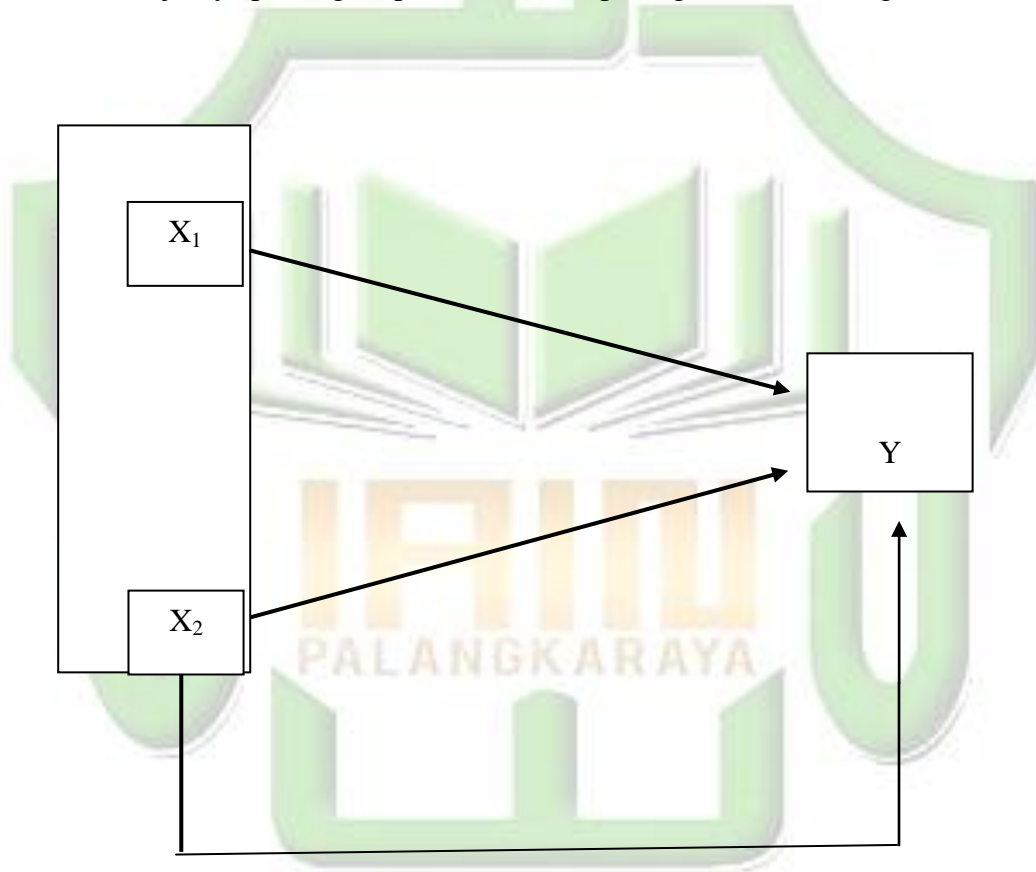
Waktu pelaksanaan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini diperkirakan selama 6 bulan dengan rincian sebagai berikut:

- a. Bulan pertama dan kedua pembuatan proposal dan observasi awal dilapangan.
- b. Bulan ketiga dan keempat melakukan riset dilapangan.
- c. Bulan kelima dan keenam mengolah dan menganalisa data.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional, dimana peneliti akan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang diterima variabel terikat, Y (kompetensi pedagogik guru) dari dua variabel bebas, X_1 (kompetensi manajerial kepala madrasah), X_2 (kompetensi supervisi kepala madrasah)

Selanjutnya paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian disebut populasi.⁵⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang bertugas di MI Swasta di kota Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur yang berjumlah 41 orang guru dan 5 kepala madrasah. Berikut ini tabel jumlah guru dan kepala madrasah di MI swasta di kota Sampit:

Tabel 3.1
Tabel Jumlah Madrasah dan Responden

No	Nama Madrasah	Jumlah Responden	Kepala Madrasah
1	MI Kurnia Hasan	14	1
2	MI Nurul Ain	6	1
3	MI Nurul Ummah	10	1
4	MI Darul Huda	9	1
5	MI Nurul Amin	7	1
Total		46	5

2. Sampel

Kelompok kecil yang secara nyata kita teliti dan tarik kesimpulan dari padanya disebut sampel.⁶⁰

Menurut pendapat Arikunto yang menyatakan apabila subyek dalam populasinya meliputi 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan datanya penelitian menggunakan angket, sebaiknya diambil

⁵⁹Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009, h. 250

⁶⁰Ibid

semuanya.⁶¹, sehingga menjadi penelitian populasi, dan apabila lebih dari 100 orang dapat diambil 10% - 15%.

Berdasarkan pendapat Arikunto di atas dan data yang diperoleh maka penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian populasi karena jumlah responden kurang dari 100 orang.

D. Rancangan Perlakuan

penelitian kuantitatif dengan ex-post facto riset karena hanya mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakuan.

Selanjutnya penulis juga mengacu pada pendapat Arikunto, sebagai berikut:

1. Menyusun proposal penelitian
2. Menyusun instrument pengumpulan data
3. Mencari data awal atau mengadakan survey pendahuluan
4. Mengurus perizinan
5. Mengumpulkan data penelitian
6. Menganalisis data
7. Membahas hasil analisis, mengambil kesimpulan, merumuskan saran-saran dan menyusun diskusi
8. Menyusun laporan
9. Memproduksi laporan.⁶²

E. Teknik Pengumpulan Data

⁶¹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta:PT. Rineka Cipta,2005, h. 95

⁶²Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*,... h.127-128

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuestioner/angket, merupakan teknik pengumpulan data yang berisi rangkaian pertanyaan tertulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian untuk mendapatkan informasi dari para responden. Teknik ini digunakan untuk mengambil data primer.

Adapun langkah yang dilakukan penulis dalam penyusunan alat pengumpulan data ini adalah:

- a. Menetapkan indikator-indikator dari setiap variabel penelitian yang dianggap penting untuk ditanyakan kepada responden.
- b. Membuat kisi-kisi dalam bentuk tabel yang terdiri dari kolom-kolom: nomor, variabel, data yang diperlukan, dan nomor item.
- c. Menyusun item-item pernyataan dan pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti dan petunjuk cara menjawabnya, disertai dengan skala sebagai alternative jawabannya. Penyusun menggunakan skala Likert yang alternative jawabannya dalam 5 skala. Untuk pernyataan yang itemnya positif, sebagai berikut; yaitu: Selalu (SL) / Sangat Setuju bobot nilainya 5, Sering (SR) / Setuju dengan bobot nilai 4, Kadang-kadang (KD) / Ragu-ragu dengan bobot penilaiannya 3, Tidak Setuju (TS) / Jarang dengan bobot nilai 2 dan Tidak Pernah (TP) / Sangat Tidak Setuju bobot penilaiannya 1. Sebaliknya bila pernyataan itemnya negatif, maka Selalu (SL) / Sangat Setuju mempunyai bobot penilaian 1, Sering

(SR)/ Setuju bobot penilaiannya 2, Kadang-kadang (KD) / Ragu-ragu bobot nilainya 3, Tidak Setuju (TS) / Jarang dengan bobot nilai 2, kemudian Tidak Pernah (TP) / Sangat Tidak Setuju bobot penilaiannya 5. Kuesioner dalam penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan data-data mengenai kompetensi pedagogik guru (Y), kompetensi manajerial kepala madrasah (X_1), Kompetensi supervisi kepala madrasah (X_2) Adapun responden dalam penelitian ini adalah semua guru dan kepala madrasah MI Swasta di kota Sampit.

2. dokumentasi
3. Observasi non partisipan, dimana peneliti hanya mengamati peristiwa yang terjadi tanpa langsung terlibat dengan objek, guna memperoleh bahan dan data yang diperlukan dalam penelitian
4. Interview (Wawancara), dilakukan apabila ada jawaban responden yang masih meragukan peneliti dalam menyusun penelitian.

Berikut ini pengembangan variabel yang disajikan dalam bentuk konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen, uji validitas instrumen dan reabilitas.

1. Instrumen Variabel Bebas (Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah)

- a. Definisi Operasional

Kepala SD/MI merupakan jabatan khusus yang memerlukan kompetensi dan perilaku khusus. Untuk dapat menjalankan

funksinya sebagai pemimpin, dipersyaratkan memiliki kepribadian khusus pula yang dapat dilihat dari keteladanan yang dicontohkannya, integritas dan keterbukaannya dalam menjadi pemimpin, dan dalam mengembangkan dirinya sebagai seorang pemimpin pendidikan. Seorang kepala madrasah juga dituntut mempunyai kompetensi manajerial yang dapat dilihat dari caranya membuat rencana kerja/kegiatan madrasah, pengorganisasian madrasah, mengelola perubahan yang terjadi di madrasah, memanajemen sumber daya manusia yang ada di madrasah, mengatur sarana prasarana, dan memanajemen kesiswaan, pembelajaran, kurikulum dan pengelolaan keuangan madrasah. Selanjutnya seorang kepala madrasah juga berperan sebagai seorang supervisor yang dilakukan melalui supervisi, hal itu dilihat dari kemampuan dalam merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Kisi-kisi Instrumen

Untuk pengukuran kompetensi manajerial dan peran supervisi kepala madrasah penulis juga menggunakan angket yang bersifat tertutup mencakup indikator sebagai berikut:

Tabel 3.2

**Kisi-kisi instrument kompetensi manajerial dan
kompetensi supervisi kepala madrasah**

Dimensi	Indikator	No. Butir	Jumlah Butir
1. Kompetensi Manajerial	1.1 menyusun perencanaan sekolah	1,2,3,4,7,8,9,10,11,12	10
	1.2 mengelola program pembelajaran	23,25	2
	1.3 mengelola kesiswaan	16,17,	2
	1.4 mengelola sapras	14,15	2
	1.5 mengelola personal sekolah	24,26	2
	1.6 mengelola keuangan sekolah	18,19,20	3
	1.7 mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan SDM secara optimal	13,27,28,29,30 5,6	5 2
	1.8 mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan		
2. kompetensi Supervisi	2.1 merencanakan program supervisi	1,2,3,4	4
	2.2 melaksanakan program supervisi	5,6,7,8,9,10,12,13,16,17,19	11
	2.3 menindaklanjuti program supervisi	11,14,15,18,20	5

--	--	--	--

b. Jenis Instrumen

Penelitian ini menggunakan jenis instrumen berupa Angket, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna⁶³. Orang yang diharapkan memberikan respon ini disebut responden. Menurut cara memberikan respon, angket pada penelitian ini menggunakan angket tertutup, yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau tempat yang sesuai. Alternatif jawaban pada jenis instrumen berupa Angket pada penelitian ini menggunakan Skala Model Likert, yaitu skala yang berasal dari ide yang dikemukakan oleh Likert yang biasanya menggunakan lima tingkatan, seperti yang ditunjukkan yaitu responden diminta untuk membubuhkan tanda cek (✓) pada salah satu dari lima kemungkinan jawaban yang tersedia (selalu, sering sekali, sering, jarang, tidak pernah).⁶⁴

c. Uji Validitas Instrumen dan Reliabilitas

Uji validitas ini akan melibatkan 20 orang yang tidak termasuk responden dengan signifikan 5%. Sedangkan uji reabilitas

⁶³Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005, h. 102.

⁶⁴*Ibid*, h. 137.

dilakukan dengan uji Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS ver.24. berikut ini tabel hasil validitas kompetensi manajerial dan supervisi kepala madrasah.

Tabel 3.3
Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi
Manajerial Kepala Madrasah

Item	KORELASI			
	Prob α	Sig.	Status	Keterangan
1	0,05	.541	Valid	r hitung>r tabel
2		.549	Valid	r hitung>r tabel
3		.549	Valid	r hitung>r tabel
4	r tabel = 0,294	.657	Valid	r hitung>r tabel
5		.657	Valid	r hitung>r tabel
6		.668	Valid	r hitung>r tabel
7		.663	Valid	r hitung>r tabel
8		.663	Valid	r hitung>r tabel
9		.530	Valid	r hitung>r tabel
10		.553	Valid	r hitung>r tabel
11		.545	Valid	r hitung>r tabel
12		.585	Valid	r hitung>r tabel
13		.530	Valid	r hitung>r tabel
14		.498	Valid	r hitung>r tabel
15		.517	Valid	r hitung>r tabel
16		.575	Valid	r hitung>r tabel
17		.590	Valid	r hitung>r tabel
18		.597	Valid	r hitung>r tabel
19		.603	Valid	r hitung>r tabel

20		.540	Valid	r hitung>r tabel
21		.507	Valid	r hitung>r tabel
22		.526	Valid	r hitung>r tabel
23		.526	Valid	r hitung>r tabel
24		.619	Valid	r hitung>r tabel
25		.571	Valid	r hitung>r tabel
26		.571	Valid	r hitung>r tabel
27		.585	Valid	r hitung>r tabel
28		.541	Valid	r hitung>r tabel
29		.549	Valid	r hitung>r tabel
30		.532	Valid	r hitung>r tabel

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 20 responden maka diketahui bahwa angket skala kompetensi manajerial kepala madrasah yang telah diedarkan peneliti berjumlah 30 item dan item yang dinyatakan valid adalah 30.

Tabel 3.4
Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi
Supervisi Kepala Madrasah

Item	KORELASI			
	Prob α	Sig.	Status	Keterangan
1	0,05	.931	Valid	r hitung>r tabel
2		.924	Valid	r hitung>r tabel
3	r tabel = 0,294	.922	Valid	r hitung>r tabel
4		.922	Valid	r hitung>r tabel
5		.919	Valid	r hitung>r tabel

6		.924	Valid	r hitung>r tabel
7		.918	Valid	r hitung>r tabel
8		.920	Valid	r hitung>r tabel
9		.926	Valid	r hitung>r tabel
10		.926	Valid	r hitung>r tabel
11		.924	Valid	r hitung>r tabel
12		.918	Valid	r hitung>r tabel
13		.924	Valid	r hitung>r tabel
14		.924	Valid	r hitung>r tabel
15		.924	Valid	r hitung>r tabel
16		.927	Valid	r hitung>r tabel
17		.926	Valid	r hitung>r tabel
18		.918	Valid	r hitung>r tabel
19		.923	Valid	r hitung>r tabel
20		.918	Valid	r hitung>r tabel

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 20 responden maka diketahui bahwa angket skala supervisi kepala madrasah yang telah diedarkan peneliti berjumlah 20 item dan item yang dinyatakan valid adalah 20.

2. Instrumen Variabel Terikat (Kompetensi Pedagogik Guru)

a. Definisi Operasional

Kompetensi pedagogik guru dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam (1) mengembangkan kurikulum yang terlihat dalam silabus, (2) merencanakan pembelajaran yang terlihat dalam dokumen rencana pelaksanaan

pembelajaran dan perangkat pembelajaran , (3) menilai hasil belajar yang dilihat dalam dokumen penilaian hasil belajar, dan (4) penampilannya dalam melaksanakan pembelajaran.

b. Kisi-kisi Instrumen

Untuk pengukuran kompetensi pedagogik guru menggunakan angket yang bersifat tertutup mencakup indikator sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kisi-kisi instrument kompetensi pedagogik⁶⁵

Dimensi	Indikator	No. Butir	Jumlah Butir
1. Kompetensi Pedagogik	1.1 Mengembangkan kurikulum	1,2,7	3
	1.2 Merencanakan pembelajaran	3,4,20	3
	1.3 Menilai hasil belajar	6,29	2
	1.4 Melaksanakan pembelajaran		
	a. Pra Pembelajaran	8,9,10	3
	b. Inti Pembelajaran	11,12,13, 14,15,16, 17,18,19, 21,22,23, 24,25,26, 27,28,30, 31	19
	c. Penutup pembelajaran	32,33,34	3

c. Jenis Instrumen

⁶⁵ Hamzah B. Uno, dkk, *Variebel Penelitian ...*, h.81

Penelitian ini menggunakan jenis instrumen berupa Angket, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna⁶⁶. Orang yang diharapkan memberikan respon ini disebut responden. Menurut cara memberikan respon, angket pada penelitian ini menggunakan angket tertutup, yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau tempat yang sesuai. Alternatif jawaban pada jenis instrumen berupa angket pada penelitian ini menggunakan Skala Model Likert, yaitu skala yang berasal dari ide yang dikemukakan oleh Likert yang biasanya menggunakan lima tingkatan. Responden diminta untuk membubuhkan tanda cek (✓) pada salah satu dari lima kemungkinan jawaban yang tersedia (selalu, sering sekali, sering, jarang, tidak pernah).⁶⁷

d. Uji Validitas Instrumen dan Reliabilitas

Pengujian validitas digunakan mengukur kesahihah alat ukur Uji validitas ini akan melibatkan 20 orang yang tidak termasuk responden dengan signifikan 5%. Menggunakan korelasi *product moment correlation* dengan bantuan SPSS Sedangkan uji reabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS

⁶⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005, h. 102.

⁶⁷*Ibid*, h. 137.

ver.24. uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan

Tabel 3.6
Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi
Pedagogik Guru

Item	KORELASI			
	Prob α	Sig.	Status	Keterangan
1	0,05	.569	Valid	r hitung>r tabel
2		.568	Valid	r hitung>r tabel
3	r tabel = 0,294	.568	Valid	r hitung>r tabel
4		.665	Valid	r hitung>r tabel
5		.665	Valid	r hitung>r tabel
6		.658	Valid	r hitung>r tabel
7		.655	Valid	r hitung>r tabel
8		.655	Valid	r hitung>r tabel
9		.540	Valid	r hitung>r tabel
10		.553	Valid	r hitung>r tabel
11		.566	Valid	r hitung>r tabel
12		.594	Valid	r hitung>r tabel
13		.527	Valid	r hitung>r tabel
14		.508	Valid	r hitung>r tabel
15		.546	Valid	r hitung>r tabel
16		.589	Valid	r hitung>r tabel
17		.605	Valid	r hitung>r tabel
18		.594	Valid	r hitung>r tabel

19		.592	Valid	r hitung>r tabel
20		.547	Valid	r hitung>r tabel
21		.540	Valid	r hitung>r tabel
22		.546	Valid	r hitung>r tabel
23		.546	Valid	r hitung>r tabel
24		.617	Valid	r hitung>r tabel
25		.567	Valid	r hitung>r tabel
26		.567	Valid	r hitung>r tabel
27		.594	Valid	r hitung>r tabel
28		.569	Valid	r hitung>r tabel
29		.568	Valid	r hitung>r tabel
30		.550	Valid	r hitung>r tabel
31		.576	Valid	r hitung>r tabel
32		.592	Valid	r hitung>r tabel
33		.593	Valid	r hitung>r tabel
34		.593	Valid	r hitung>r tabel

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 20 responden maka diketahui bahwa angket skala kompetensi pedagogik guru yang telah diedarkan peneliti berjumlah 34 item dan item yang dinyatakan valid adalah 34.

Kemudian, guna mengukur reliabilitas instrument yang digunakan peneliti menggunakan *Koefisien Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Reliabilitas ketiga variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7

Reliabilitas Ketiga Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah (X_1)	0.585	30
2	Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah (X_2)	0.927	20
3	Kompetensi Pedagogik Guru (Y)	0.593	34

Berdasarkan hasil uji coba instrument maka variabel kompetensi manajerial kepala madrasah mempunyai r alpha sebesar 0,585, variabel kompetensi supervisi kepala madrasah mempunyai r alpha sebesar 0,927, dan variabel kompetensi pedagogik guru mempunyai r alpha sebesar 0,593. Dengan nilai tersebut, maka nilai r alpha yang dihasilkan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel 0,294. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument variabel mempunyai tingkat kehandalan yang cukup dan tinggi serta dapat dipergunakan sebagai alat ukur. Adapun pengambilan keputusan itu mengacu pada tabel Kriteria reliabilitas koefisien alpha cronbach

Tabel 3.8
Kriteria Reliabilitas Koefisien Alpha Cronbach⁶⁸

⁶⁸Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Renika Cipta, 2002, h.179

No	INTERVAL	KRITERIA
1	$\leq 0,200$	Sangat Rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,00	Sangat Tinggi

F. Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan ciri-ciri pada sampel variabel tunggal. Variabel kompetensi manajerial kepala madrasah, kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru, dibuat kriteria berdasarkan hasil nilai rata-rata (mean). Kriteria yang dimaksudkan tersebut yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Kriteria untuk variabel kompetensi manajerial kepala madrasah skornya diperoleh dari banyaknya item pernyataan dikalikan skor nilai. Jumlah pernyataan sebanyak 30 soal, dengan skor tertinggi setiap pernyataan adalah 5 dan skor yang terendah adalah 1, maka diperoleh nilai tertinggi $5 \times 30 = 150$, dan nilai terendah $1 \times 30 = 30$, kemudian skor kriteria dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3.9
Kriteria Kompetensi Manajerial
Kepala Madrasah

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Tinggi	126 – 150
2	Tinggi	102 - 125
3	Sedang	78 - 101
4	Rendah	54 - 77
5	Sangat Rendah	30 - 53

Kriteria untuk variabel kompetensi supervisi kepala madrasah skornya diperoleh dari banyaknya item pernyataan dikalikan skor nilai. Jumlah pernyataan sebanyak 20 soal, dengan skor tertinggi setiap pernyataan adalah 5 dan skor yang terendah adalah 1, maka diperoleh nilai tertinggi $5 \times 20 = 100$, dan nilai terendah $1 \times 20 = 20$, kemudian skor kriteria dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3.10
Kriteria kompetensi Supervisi Kepala Madrasah

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Tinggi	84– 100
2	Tinggi	68 - 83
3	Sedang	52 - 67
4	Rendah	36 - 51

5	Sangat Rendah	20 - 35
---	---------------	---------

Kriteria untuk variabel kompetensi pedagogik guru skor diperoleh dari banyaknya item pernyataan dikalikan skor nilai. Jumlah pernyataan sebanyak 34 item pernyataan, skor tertinggi untuk setiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, maka diperoleh nilai tertinggi yaitu $5 \times 34 = 170$ dan nilai terendah $1 \times 34 = 34$, untuk skor kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Kriteria Kompetensi Pedagogik Guru

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Tinggi	142 – 170
2	Tinggi	115 - 141
3	Sedang	88 - 114
4	Rendah	61 - 87
5	Sangat Rendah	34 - 60

2. Analisis Non Parametrik

Berdasarkan data yang akan dianalisis yang di dalamnya terdapat unit analisis data, dimana jumlahnya kurang dari 30 orang maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Non Parametrik dengan bantuan program SPSS dalam mengolah datanya.

G. Hipotesisi Statistika

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kajian pustaka maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$1. H_o : \rho_{YX1} = 0$$

$$H_a : \rho_{YX1} \neq 0$$

$$2. H_o : \rho_{YX2} = 0$$

$$H_a : \rho_{YX2} \neq 0$$

$$3. H_o : \rho_{YX12} = 0$$

$$H_a : \rho_{YX12} \neq 0$$

Keterangan :

H_o = Hipotesis Nol

H_a = Hipotesis alternatif

ρ_{YX_1} = pengaruh variabel X_1 yaitu kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI Swasta di kota Sampit

ρ_{YX_2} = pengaruh variabel X_2 yaitu kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI Swasta di kota Sampit

$\rho_{YX_{12}}$ = pengaruh bersama-sama variabel X_1, X_2 , yaitu kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI Swasta di kota Sampit

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data digunakan sebagai bahan dasar dalam menafsirkan kecenderungan jawaban responden dari setiap variabel, meliputi kompetensi manajerial kepala madrasah, kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru MI Swasta di kota Sampit.

Kota Sampit berada di kabupaten Kotawaringin Timur, di kota ini terdapat lima madrasah swasta yang terletak di dua kecamatan kota Sampit, Pertama di kecamatan Baamang ada dua Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MI) yaitu MI Kurnia Hasan yang berada di Jalan H. Muhran Ali, dengan 14 tenaga pengajar dan 1 orang kepala madrasah. MI Nurul Ain juga berada di Jalan H. Muhran Ali dengan 1 orang kepala madrasah dan tenaga pengajar 6 orang. Kedua, MI yang terletak di Kecamatan Ketapang ada 3 buah Madrasah Ibtidaiyah Swasta, yaitu MI Nurul Ummah terletak di Jalan Suprpto, dengan 1 orang kepala madrasah dan 11 orang guru namun menurut kepala madrasah yang diberikan angket cuma 10 orang

dengan alasan satu orang tersebut hanya lulusan SMA sederajat, MI Darul Huda yang terletak di Desa Pelangsian dengan tenaga pengajar 9 orang dan 1 orang kepala madrasah, dan MI Nurul Amin yang terletak di jalan HM. Arsyad km. 16 Desa Bapeang, dengan 1 orang kepala madrasah dan 8 orang guru namun hanya 7 orang guru yang menerima angket, menurut kepala madrasah 1 orang yang tidak menerima angket karena baru saja bekerja di madrasah tersebut.

B. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Sampit

Proses kegiatan manajemen dalam dunia pendidikan merupakan suatu system yang terdiri dari sub-sub system yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi. Seorang manajer, dalam hal ini kepala sekolah disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan.

Kompetensi manajerial kepala madrasah swasta di kota Sampit sudah tidak diragukan dalam memimpin lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Akan tetapi kemajuan madrasah swasta di kota Sampit yang kurang berkembang secara signifikan dari segi sarana maupun prasarana yang ada di madrasah swasta, minimnya prestasi madrasah swasta yang diperoleh serta kurangnya motivasi masyarakat memasukan anaknya ke madrasah swasta dibandingkan ke sekolah umum. Kemudian Kepala

madrasah kurang menyelenggarakan madrasah berdasarkan renstra yang telah dibuat, belum memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan manajemen madrasah dan peningkatan pembelajaran, belum berusaha secara optimal dalam meningkatkan sumber daya manusia dilingkungan kerjanya.

C. Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Sampit

Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah/madrasah adalah mampu melaksanakan supervisi.

Kompetensi supervisi kepala madrasah MI swasta di kota Sampit, sudah cukup dikuasai oleh setiap kepala madrasah, namun demikian kepala madrasah swasta di kota Sampit jarang merencanakan program supervisi dan mensosialisasikannya dengan guru di madrasah, supervisi yang dilaksanakan terkesan dilakukan secara tiba-tiba, hasil supervisi pun jarang ditindaklanjuti dalam meningkatkan profesionalisme guru.

D. Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Sampit

Kompetensi pedagogik berkenaan dengan pengelolaan pembelajaran sehingga didalamnya terdapat berbagai strategi dan model-

model pengelolaan pembelajaran. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik.

Kompetensi pedagogik guru madrasah swasta di kota Sampit, sebenar cukup baik, akan tetapi terdapat beberapa hal yang perlu untuk dibenahi dan memerlukan pembinaan dari kepala madrasah, diantaranya dalam pengembangan kurikulum (silabus, perancangan pembelajaran), pemanfaatan teknologi modern dalam pembelajaran, kemampuan dalam memahami karakteristik peserta didik, memfasilitasi pengembangan potensi yang ada pada peserta didik dan pengembangan kemampuan diri atau kualitas guru sendiri.

Responden dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di MI Swasta kota Sampit yang berjumlah 41 orang guru dan 5 kepala madrasah.

Tabel 4.1
Jumlah responden MI Swasta di kota Sampit

No	Nama Madrasah	Responden		Lokasi Madrasah
		Guru	Kepala Madrasah	
1	MI Kurnia Hasan	12	1	Kecamatan Baamang
2	MI Nurul Ain	6	1	Kecamatan Baamang
3	MI Nurul Ummah	9	1	Kecamatan Ketapang
4	MI Darul Huda	8	1	Kecamatan Ketapang
5	MI Nurul Amin	6	1	Kecamatan Ketapang
Total		41	5	

Berikut ini akan disampaikan hasil instrument kompetensi manajerial, kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik setiap madrasah.

1. Madrasah Ibtidaiyah Kurnia Hasan

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial kepala madrasah berupa angket yang terdiri dari 30 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 30 dan skor harapan tertinggi adalah 150. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi manajerial kepala madrasah, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi manajerial kepala madrasah MI Kurnia Hasan yang berhasil dikumpulkan dari 12 responden guru dan 1 kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 30 dan skor total maksimalnya adalah 150. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $150 - 30 + 1 = 121$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $121 : 5 = 24,2$ (dibulatkan menjadi 24).

Tabel 4.2
Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah
MI Kurnia Hasan

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	126 – 150	Sangat Tinggi	-	-

2	102 – 125	Tinggi	3	23,07
3	78 – 101	Sedang	2	15,38
4	54 – 77	Rendah	8	61,53
5	30 – 53	Sangat Rendah	0	0
Total			13	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 3 responden (20%) menyatakan kompetensi manajerial termasuk kategori tinggi, 2 responden (13,33%) menyatakan kategori sedang, 8 responden (61,53%) menyatakan tingkat kompetensi manajerial kepala madrasah kategori rendah. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi manajerial kepala madrasah mempunyai kategori rendah sehingga perlu ditingkatkan dan membenahi kekurangan yang ada.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi supervisi kepala madrasah berupa angket yang terdiri dari 20 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 20 dan skor harapan tertinggi adalah 100. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi supervisi kepala madrasah, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi supervisi kepala madrasah yang berhasil dikumpulkan dari 12 responden guru dan 1 orang kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat

sebesar 20 dan skor total maksimalnya adalah 100. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $100 - 20 + 1 = 81$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $81 : 5 = 16,2$ (dibulatkan menjadi 16).

Tabel 4.3
Deskripsi Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah
MI Kurnia Hasan

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	84– 100	Sangat Tinggi	-	-
2	68 – 83	Tinggi	5	38,46
3	52 – 67	Sedang	3	23,07
4	36 – 51	Rendah	4	30,76
5	20 – 35	Sangat Rendah	1	7,69
Total			13	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 5 responden (38,46%) menyatakan kompetensi supervisi termasuk kategori tinggi, 3 responden (23,07%) menyatakan kategori sedang, 4 responden (30,76%) menyatakan tingkat kompetensi supervisi kepala madrasah kategori rendah dan 1 responden (7,69%) menyatakan. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi supervisi kepala madrasah mempunyai kategori tinggi sehingga perlu pertahankan bahkan ditingkatkan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi pedagogik guru berupa angket yang terdiri dari 34 item pernyataan,

dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 34 dan skor harapan tertinggi adalah 170. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi pedagogik guru, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi pedagogik guru yang berhasil dikumpulkan dari 12 responden guru dan 1 kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 34 dan skor total maksimalnya adalah 170. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $170 - 34 + 1 = 137$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $137 : 5 = 27,4$ (dibulatkan menjadi 27).

Tabel 4.4
Deskripsi Kompetensi Pedagogik Guru
MI Kurnia Hasan

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	142 – 170	Sangat Tinggi	-	-
2	115 – 141	Tinggi	6	46,15
3	88 – 114	Sedang	6	46,15
4	61 – 87	Rendah	1	6,66
5	34 – 60	Sangat Rendah	0	0
Total			13	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 6 responden (46,15%) menyatakan

kompetensi Pedagogik Guru termasuk kategori tinggi, 6 responden (46,15%) menyatakan kategori sedang, 1 responden (6,66%) menyatakan tingkat kompetensi Pedagogik Guru kategori rendah. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi Pedagogik Guru mempunyai kategori tinggi dan sedang sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

2. Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ain

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial kepala madrasah berupa angket yang terdiri dari 30 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 30 dan skor harapan tertinggi adalah 150. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi manajerial kepala madrasah, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi manajerial kepala madrasah MI Nurul Ain yang berhasil dikumpulkan dari 6 responden guru dan 1 kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 30 dan skor total maksimalnya adalah 150. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh 150

- $30+1= 121$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $121 : 5 = 24,2$ (dibulatkan menjadi 24).

Tabel 4.5
Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah
MI Nurul Ain

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	126 – 150	Sangat Tinggi	-	-
2	102 – 125	Tinggi		-
3	78 – 101	Sedang	2	28,57
4	54 – 77	Rendah	3	20
5	30 – 53	Sangat Rendah	2	28,57
Total			7	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 2 responden (28,57%) menyatakan kompetensi manajerial termasuk kategori sedang, 3 responden (20%) menyatakan kategori rendah, 2 responden (28,57%) menyatakan tingkat kompetensi manajerial kepala madrasah kategori sangat rendah. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan besar responden menyatakan kompetensi manajerial kepala madrasah mempunyai kategori rendah sehingga perlu ditingkatkan dan membenahi kekurangan yang ada.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi supervisi kepala madrasah berupa angket yang terdiri dari 20 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah

adalah 20 dan skor harapan tertinggi adalah 100. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi supervisi kepala madrasah, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi supervisi kepala madrasah yang berhasil dikumpulkan dari 6 responden guru dan 1 orang kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 20 dan skor total maksimalnya adalah 100. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $100 - 20 + 1 = 81$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $81 : 5 = 16,2$ (dibulatkan menjadi 16).

Tabel 4.6
Deskripsi Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah
MI Nurul Ain

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	84– 100	Sangat Tinggi	-	-
2	68 - 83	Tinggi	2	28,57
3	52 - 67	Sedang	3	42,85
4	36 - 51	Rendah	2	28,57
5	20 - 35	Sangat Rendah		
Total			7	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 2 responden (28,57%) menyatakan kompetensi supervisi kepala madrasah termasuk kategori tinggi, 3 responden (42,85%) menyatakan kategori sedang, 2 responden

(28,57%) menyatakan Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi supervisi kepala madrasah mempunyai kategori sedang sehingga perlu pertahankan bahkan ditingkatkan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi pedagogik guru berupa angket yang terdiri dari 34 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 34 dan skor harapan tertinggi adalah 170. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi pedagogik guru, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi pedagogik guru yang berhasil dikumpulkan dari 7 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 34 dan skor total maksimalnya adalah 170. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $170 - 34 + 1 = 137$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $137 : 5 = 27,4$ (dibulatkan menjadi 27).

Tabel 4.7
Deskripsi Kompetensi Pedagogik Guru
MI Nurul Ain

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	142 – 170	Sangat Tinggi	-	-
2	115 - 141	Tinggi	1	14,28

3	88 - 114	Sedang	3	42,85
4	61 - 87	Rendah	2	28,57
5	34 - 60	Sangat Rendah	1	14,28
Total			7	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 1 responden (14,28%) menyatakan kompetensi Pedagogik Guru termasuk kategori tinggi, 3 responden (42,85%) menyatakan kategori sedang, 2 responden (28,57%) menyatakan tingkat kompetensi Pedagogik Guru kategori rendah dan 1 responden menyatakan sangat rendah. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi Pedagogik Guru mempunyai kategori sedang sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan

3. Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ummah

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial kepala madrasah berupa angket yang terdiri dari 30 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 30 dan skor harapan tertinggi adalah 150. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi manajerial kepala madrasah, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi manajerial kepala madrasah MI Nurul Ummah yang berhasil dikumpulkan dari 9 responden guru dan 1 kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 30 dan skor total maksimalnya adalah 150. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $150 - 30 + 1 = 121$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $121 : 5 = 24,2$ (dibulatkan menjadi 24).

Tabel 4.8
Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah
MI Nurul Ummah

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	126 – 150	Sangat Tinggi	2	20
2	102 - 125	Tinggi	-	-
3	78 - 101	Sedang	6	60
4	54 - 77	Rendah	2	20
5	30 - 53	Sangat Rendah	-	-
Total			10	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 2 responden (20%) menyatakan kompetensi manajerial kepala madrasah termasuk kategori sangat tinggi, 6 responden (60%) menyatakan termasuk dalam kategori sedang, 2 responden (20%) menyatakan tingkat kompetensi manajerial kepala madrasah kategori rendah. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan besar responden menyatakan kompetensi manajerial

kepala madrasah mempunyai kategori sedang sehingga perlu ditingkatkan dan membenahi kekurangan yang ada.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi supervisi kepala madrasah berupa angket yang terdiri dari 20 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 20 dan skor harapan tertinggi adalah 100. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi supervisi kepala madrasah, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi supervisi kepala madrasah yang berhasil dikumpulkan dari 9 responden guru dan 1 orang kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 20 dan skor total maksimalnya adalah 100. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $100 - 20 + 1 = 81$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $81 : 5 = 16,2$ (dibulatkan menjadi 16).

Tabel 4.9
Deskripsi Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah
MI Nurul Ummah

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	84– 100	Sangat Tinggi	-	-
2	68 – 83	Tinggi	-	-
3	52 – 67	Sedang	4	40

4	36 – 51	Rendah	6	60
5	20 – 35	Sangat Rendah		
Total			10	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 4 responden (40%) menyatakan kompetensi supervisi kepala madrasah termasuk kategori sedang, 6 responden (60%) menyatakan kategori rendah, menyatakan Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi supervisi kepala madrasah mempunyai kategori rendah sehingga perlu ditingkatkan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi pedagogik guru berupa angket yang terdiri dari 34 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 34 dan skor harapan tertinggi adalah 170. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi pedagogik guru, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi pedagogik guru yang berhasil dikumpulkan dari 10 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 34 dan skor total maksimalnya adalah 170. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat

diperoleh $170 - 34 + 1 = 137$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $137 : 5 = 27,4$ (dibulatkan menjadi 27).

Tabel 4.10
Deskripsi Kompetensi Pedagogik Guru
MI Nurul Ummah

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	142 – 170	Sangat Tinggi	1	10
2	115 – 141	Tinggi	-	-
3	88 – 114	Sedang	4	40
4	61 – 87	Rendah	5	50
5	34 – 60	Sangat Rendah	-	-
Total			10	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 1 responden (10%) menyatakan kompetensi Pedagogik Guru termasuk kategori sangat tinggi, 4 responden (40%) menyatakan kategori sedang, 5 responden (50%) menyatakan tingkat kompetensi Pedagogik Guru kategori rendah. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi Pedagogik Guru mempunyai kategori masih rendah sehingga perlu ditingkatkan.

4. Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial kepala madrasah berupa angket yang terdiri dari 30 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah

adalah 30 dan skor harapan tertinggi adalah 150. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi manajerial kepala madrasah, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi manajerial kepala madrasah MI Darul Huda yang berhasil dikumpulkan dari 8 responden guru dan 1 kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 30 — dan skor total maksimalnya adalah 150. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $150 - 30 + 1 = 121$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $121 : 5 = 24,2$ (dibulatkan menjadi 24).

Tabel 4.11
Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah
MI Darul Huda

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	126 – 150	Sangat Tinggi	-	-
2	102 - 125	Tinggi	-	-
3	78 - 101	Sedang	1	11,11
4	54 - 77	Rendah	6	66,66
5	30 - 53	Sangat Rendah	2	22,22
Total			9	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 1 responden (11,11%) menyatakan kompetensi manajerial kepala madrasah termasuk kategori sedang, 6

responden (66,66%) menyatakan termasuk dalam kategori rendah, 2 responden (22,22%) menyatakan tingkat kompetensi manajerial kepala madrasah kategori rendah. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan besar responden menyatakan kompetensi manajerial kepala madrasah mempunyai kategori rendah sehingga perlu ditingkatkan dan membenahi kekurangan yang ada.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi supervisi kepala madrasah berupa angket yang terdiri dari 20 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 20 dan skor harapan tertinggi adalah 100. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi supervisi kepala madrasah, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi supervisi kepala madrasah yang berhasil dikumpulkan dari 8 responden guru dan 1 orang kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 20 dan skor total maksimalnya adalah 100. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $100 - 20 + 1 = 81$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $81 : 5 = 16,2$ (dibulatkan menjadi 16).

Tabel 4.12
Deskripsi Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah
MI Darul Huda

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	84– 100	Sangat Tinggi	-	-
2	68 – 83	Tinggi	-	-
3	52 – 67	Sedang	1	11,11
4	36 – 51	Rendah	8	88,88
5	20 – 35	Sangat Rendah		
Total			9	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 1 responden (11,11%) menyatakan kompetensi supervisi kepala madrasah termasuk kategori sedang, 8 responden (88,88%) menyatakan kategori rendah, menyatakan Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi supervisi kepala madrasah di madrasah tersebut mempunyai kategori rendah sehingga perlu ditingkatkan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi pedagogik guru berupa angket yang terdiri dari 34 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 34 dan skor harapan tertinggi adalah 170. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi pedagogik guru, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi pedagogik guru yang berhasil dikumpulkan dari 8 responden guru dan 1 kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 34 dan skor total maksimalnya adalah 170. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $170 - 34 + 1 = 137$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $137 : 5 = 27,4$ (dibulatkan menjadi 27).

Tabel 4.13
Deskripsi Kompetensi Pedagogik Guru
MI Darul Huda

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	142 – 170	Sangat Tinggi	-	-
2	115 – 141	Tinggi	3	33,33
3	88 – 114	Sedang	6	66,66
4	61 – 87	Rendah	-	-
5	34 – 60	Sangat Rendah	-	-
Total			9	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 3 responden (33,33%) menyatakan kompetensi Pedagogik Guru termasuk kategori tinggi, 6 responden (66,66%) menyatakan kategori sedang. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi Pedagogik Guru mempunyai kategori masih sedang sehingga perlu ditingkatkan.

5. Madrasah Ibtidaiyah Nurul Amin

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial kepala madrasah berupa angket yang terdiri dari 30 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 30 dan skor harapan tertinggi adalah 150. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi manajerial kepala madrasah, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi manajerial kepala madrasah MI Nurul Amin yang berhasil dikumpulkan dari 6 responden guru dan 1 kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 30 dan skor total maksimalnya adalah 150. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $150 - 30 + 1 = 121$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $121 : 5 = 24,2$ (dibulatkan menjadi 24).

Tabel 4.14
Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah
MI Nurul Amin

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	126 – 150	Sangat Tinggi	1	14,28
2	102 - 125	Tinggi	1	14,28
3	78 - 101	Sedang	5	71,42
4	54 - 77	Rendah		
5	30 - 53	Sangat Rendah		
Total			7	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 1 responden (14,28%) menyatakan kompetensi manajerial kepala madrasah termasuk kategori sangat tinggi, 1 responden (14,28%) menyatakan termasuk dalam kategori tinggi, 5 responden (71,42%) menyatakan tingkat kompetensi manajerial kepala madrasah kategori sedang. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan besar responden menyatakan kompetensi manajerial kepala madrasah mempunyai kategori sedang sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi supervisi kepala madrasah berupa angket yang terdiri dari 20 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 20 dan skor harapan tertinggi adalah 100. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi supervisi kepala madrasah, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi supervisi kepala madrasah yang berhasil dikumpulkan dari 6 responden guru dan 1 orang kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 20 dan skor total maksimalnya adalah 100. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh 100 -

$20+1= 81$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $81 : 5 = 16,2$ (dibulatkan menjadi 16).

Tabel 4.15
Deskripsi Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah
MI Nurul Amin

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	84– 100	Sangat Tinggi	-	-
2	68 – 83	Tinggi	1	14,28
3	52 – 67	Sedang	1	14,28
4	36 – 51	Rendah	5	71,42
5	20 - 35	Sangat Rendah		
Total			7	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 1 responden (14,28%) menyatakan kompetensi supervisi kepala madrasah termasuk kategori tinggi, 1 responden (14,28%) menyatakan kompetensi supervisi kepala madrasah termasuk kategori sedang, 5 responden (71,42%) menyatakan kategori rendah, menyatakan Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi supervisi kepala madrasah di madrasah tersebut mempunyai kategori rendah sehingga perlu ditingkatkan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi pedagogik guru berupa angket yang terdiri dari 34 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Sehingga skor total harapan terendah adalah 34 dan

skor harapan tertinggi adalah 170. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang yang menggambarkan kompetensi pedagogik guru, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data kompetensi pedagogik guru yang berhasil dikumpulkan dari 6 responden guru dan 1 kepala madrasah secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan skor total minimal yang didapat sebesar 34 dan skor total maksimalnya adalah 170. Sehingga rentang skor maksimal dan minimal dapat diperoleh $170 - 34 + 1 = 137$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas interval adalah $137 : 5 = 27,4$ (dibulatkan menjadi 27).

Tabel 4.16
Deskripsi Kompetensi Pedagogik Guru
MI Nurul Amin

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	142 – 170	Sangat Tinggi	-	-
2	115 – 141	Tinggi	3	42,85
3	88 – 114	Sedang	4	57,14
4	61 – 87	Rendah	-	-
5	34 – 60	Sangat Rendah	-	-
Total			7	100

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka dapat dipahami bahwa sebanyak 3 responden (42,85%) menyatakan kompetensi Pedagogik Guru termasuk kategori tinggi, 4 responden (57,14%) menyatakan

kategori sedang. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kecenderungan sebagian besar responden menyatakan kompetensi Pedagogik Guru mempunyai kategori masih sedang sehingga perlu ditingkatkan.

E. Pengujian Analisis Data

Uji analisis data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan korelasi *non parametric rank spearman* dengan bantuan program SPSS. Analisis data menggunakan teknik analisis non parametric dengan menggunakan rank spearman karena memperhatikan unit analisis yang diteliti, yaitu melakukan uji hubungan mengenai pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di kota Sampit.

Tabel 4.17
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru Kurnia Hasan

			Kom.Manajerial	Kom.Pedagogik
Spearman rho	Kom.Manajerial	Correlation Coefficient	1.000	.213
		Sig. (2-tailed)	-	.485
		N	13	13
	Kom.Pedagogik	Correlation Coefficient	.213	1.000
		Sig. (2-tailed)	.485	-
		N	13	13

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.485, karena nilai sig.(2-tailed) $0.485 > 0.05$ maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.213, berada diantara nilai 0,00 – 0,25 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah sangat lemah. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan signifikan atau tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah ibtdaiyah Kurnia Hasan kota Sampit. .

Tabel 4.18
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru Kurnia Hasan

			Kom.Supervisi	Kom.Pedagogik
Spearman rho	Kom.Supervisi	Correlation Coefficient	1.000	.385**
		Sig. (2-tailed)	-	.193
		N	13	13
	Kom.Pedagogik	Correlation Coefficient	.385**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.193	-

		N	13	13
--	--	---	----	----

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.193, karena nilai sig.(2-tailed) $0.193 > 0.05$ maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.385, berada diantara nilai 0,30 – 0,49 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah cukup kuat. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang cukup signifikan atau ada pengaruh yang cukup signifikan antara kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah ibtidaiyah Kurnia Hasan kota Sampit.

Tabel 4.19
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru Nurul Ain

			Kom.Manajerial	Kom.Pedagogik
Spearman rho	Kom.Manajerial	Correlation Coefficient	1.000	.427
		Sig. (2-tailed)	-	.339
		N	7	7

	Kom.Pedagogik	Correlation Coefficient	.427	1.000
		Sig. (2-tailed)	.339	-
		N	7	7

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.485, karena nilai sig.(2-tailed) 0.339 > dari 0.05 maka artinya disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.427, berada diantara nilai 0,30 – 0,49 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah cukup/moderat. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan signifikan atau tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah ibtidaiyah Nurul Ain kota Sampit. .

Tabel 4.20
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru Nurul Ain

			Kom.Supervisi	Kom.Pedagogik
Spearman rho	Kom.Supervisi	Correlation Coefficient	1.000	.827**

		Sig. (2-tailed)	-	.022
		N	7	7
	Kom.Pedagogik	Correlation Coefficient	.827**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.022	-
		N	7	7

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.022, karena nilai sig.(2-tailed) $0.022 < 0.05$ maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.827, berada diantara nilai 0,70 – 0,89 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah sangat kuat. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan atau ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah ibtidaiyah Nurul Ain kota Sampit.

Tabel 4.21
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru Nurul Ummah

			Kom.Manajerial	Kom.Pedagogik
Spearman rho	Kom.Manajerial	Correlation Coefficient	1.000	-.193
		Sig. (2-tailed)	-	.593
		N	10	10
	Kom.Pedagogik	Correlation Coefficient	-.193	1.000
		Sig. (2-tailed)	.593	-
		N	10	10

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.593, karena nilai sig.(2-tailed) 0.593 > dari 0.05 maka artinya disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar -0.193, berada diantara nilai 0,10 – 0,29 artinya variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru memiliki tingkat kekuatan hubungan atau korelasi adalah lemah. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan signifikan atau tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah ibtdaiyah Nurul Ummah kota Sampit. .

Tabel 4.22
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru Nurul Ummah

			Kom.Supervisi	Kom.Pedagogik
Spearman rho	Kom.Supervisi	Correlation Coefficient	1.000	.226**
		Sig. (2-tailed)	-	.531
		N	10	10
	Kom.Pedagogik	Correlation Coefficient	.226**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.531	-
		N	10	10

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.226, karena nilai sig.(2-tailed) 0.226 > dari 0.05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0,531, berada diantara nilai 0,50 – 0,69 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah kuat. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi supervisi kepala madrasah

terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah ibtidaiyah Nurul Ain kota Sampit.

Tabel 4.23
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru Darul Huda

			Kom.Manajerial	Kom.Pedagogik
Spearman rho	Kom.Manajerial	Correlation Coefficient	1.000	.693
		Sig. (2-tailed)	-	.039
		N	9	9
	Kom.Pedagogik	Correlation Coefficient	.693	1.000
		Sig. (2-tailed)	.039	-
		N	9	9

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.039, karena nilai sig.(2-tailed) $0.039 < 0.05$ maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.693, berada diantara nilai 0,50 – 0,69 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah kuat. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 ditolak

dan H_a diterima. Artinya ada hubungan signifikan atau ada pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah ibtidaiyah Darul Huda kota Sampit.

Tabel 4.24
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru Darul Huda

			Kom.Supervisi	Kom.Pedagogik
Spearman rho	Kom.Supervisi	Correlation Coefficient	1.000	.617**
		Sig. (2-tailed)	-	.076
		N	9	9
	Kom.Pedagogik	Correlation Coefficient	.617**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.076	-
		N	9	9

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.076, karena nilai sig.(2-tailed) $0.076 > 0.05$ maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.617, berada diantara nilai 0,50 – 0,69 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi supervisi kepala

madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah kuat. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah ibtidaiyah Darul Huda kota Sampit.

Tabel 4.25
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru Nurul Amin

			Kom.Manajerial	Kom.Pedagogik
Spearman rho	Kom.Manajerial	Correlation Coefficient	1.000	.189
		Sig. (2-tailed)	-	.685
		N	7	7
	Kom.Pedagogik	Correlation Coefficient	.189	1.000
		Sig. (2-tailed)	.685	-
		N	7	7

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.685, karena nilai sig.(2-tailed) 0.685 > dari 0.05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka

koefisien korelasi sebesar 0.189, berada diantara nilai 0,10 – 0,29 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah lemah. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan signifikan atau tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah ibtidaiyah Nurul Amin kota Sampit.

Tabel 4.26
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru Nurul Amin

			Kom.Supervisi	Kom.Pedagogik
Spearman rho	Kom.Supervisi	Correlation Coefficient	1.000	.019**
		Sig. (2-tailed)	-	.968
		N	7	7
	Kom.Pedagogik	Correlation Coefficient	.019**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.968	-
		N	7	7

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.968 karena nilai sig.(2-tailed) $0.968 >$ dari 0.05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi

supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.19, berada diantara nilai 0,10 – 0,29 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah lemah. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah ibtidaiyah Nurul Amin kota Sampit.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompetensi manajerial, kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di MI Swasta kota Sampit, pengaruh ini bersifat parsial maupun simultan. Dalam pengujian hipotesis ini penulis menggunakan *non parametric correlation rank spearman* dengan bantuan program SPSS.

Hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI Swasta di Kota Sampit dan tidak ada pengaruh secara parsial variabel kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di Kota Sampit.

Sedangkan uji hipotesis alternative yang diuji menyatakan adanya pengaruh variabel kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di Kota Sampit dan variabel kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di Kota Sampit. Perhitungan ini menggunakan bantuan SPSS, dimana uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang didapat dengan taraf signifikansi 0,05 dengan cara apabila probabilitas yang diperoleh $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima dan apabila probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis alternative yang diterima. Sedangkan untuk mengetahui tingkat kekuatan korelasinya dapat dilihat dari nilai berikut : 0,00 tidak ada korelasi, 0,01 – 0,09 mempunyai korelasi kurang berarti, 0,10 – 0,29 memiliki korelasi lemah, 0,30 – 0,49 tingkat korelasinya cukup/moderat, 0,50 – 0,69 mempunyai korelasi kuat, 0,70 – 0,89 korelasinya sangat kuat, dan $> 0,90$ dikatakan korelasi mendekati sempurna/sempurna.

1. Uji Non Parametric Correlation Secara Parsial

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar masing-masing variabel bebas yaitu pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru dan pengaruh kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru. Dari uji hipotesis secara parsial maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.27
Korelasi Non Parametrik

Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru

			Pedagogik	manajerial
Spearman rho	Pedagogik	Correlation Coefficient	1.000	.009
		Sig. (2-tailed)	-	.950
		N	46	46
	manajerial	Correlation Coefficient	.009	1.000
		Sig. (2-tailed)	.950	-
		N	46	46

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.950, karena nilai sig.(2-tailed) 0.950 > dari 0.05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.009, berada diantara nilai 0,01 – 0,09 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah hubungan kurang berarti atau sangat lemah. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan signifikan atau tidak ada pengaruh

signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah swasta kota Sampit.

Tabel 4.28
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru

			Pedagogik	Supervisi
Spearman rho	Pedagogik	Correlation Coefficient	1.000	.429**
		Sig. (2-tailed)	-	.003
		N	46	46
	Supervisi	Correlation Coefficient	.429**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	-
		N	46	46

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.003, karena nilai sig.(2-tailed) $0.003 < 0.05$ maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.429, berada diantara nilai 0,30 – 0,49 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah cukup kuat. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0

ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang cukup signifikan atau ada pengaruh yang cukup signifikan antara kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah swasta kota Sampit.

2. Uji Non Parametric Correlation Secara Simultan

Uji Non Parametric Correlation secara simultan bertujuan untuk mengetahui hubungan semua variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat dalam hal ini adalah pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI Swasta di kota Sampit. Berikut ini tabel yang menjelaskan hasil uji hipotesis secara simultan:

Tabel 4.29
Korelasi Non Parametrik
Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi
Kepala Madrasah dan
Kompetensi Pedagogik Guru

			Pedagogik	Manajerial	Supervisi
Spearman rho	Pedagogik	Correlation Coefficient	1.000	.009	.429**
		Sig. (2-tailed)	-	.950	.003
		N	46	46	46
	manajerial	Correlation Coefficient	0.009	1.000	0.128
		Sig. (2-tailed)	0.950	-	0.396
		N	46	46	46

	Supervisi	Correlation Coefficient	.429**	0.128	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	0.396	-
		N	46	46	46

Berdasarkan data di atas dapat diinterpretasikan diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.950, karena nilai sig.(2-tailed) $0.950 >$ dari 0.05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.009, berada diantara nilai 0,01 – 0,09 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah hubungan kurang berarti atau sangat lemah. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan signifikan atau tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah swasta kota Sampit. Diketahui juga nilai sig.(2-tailed) supervisi kepala madrasah sebesar 0.003, karena nilai sig.(2-tailed) $0.003 <$ dari 0.05 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan

kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.429, berada diantara nilai 0,30 – 0,49 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru adalah hubungan cukup kuat. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang cukup signifikan atau ada pengaruh yang cukup signifikan antara kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di madrasah swasta kota Sampit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Uji Non Parametric Correlation Secara Simultan* untuk pengaruh kompetensi manajerial dan supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di kota Sampit sebagai berikut kompetensi manajerial mempunyai pengaruh yang sangat lemah terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di kota Sampit, dapat diartikan walaupun kepala madrasah swasta dapat mengatur atau memanajemen madrasah secara baik akan tetapi tidak langsung berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru yang dibinannya. Sedangkan kompetensi supervisi kepala madrasah cukup mempunyai pengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di kota Sampit sehingga dapat diartikan semakin sering kepala madrasah melaksanakan program supervisinya maka akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap perbaikan kompetensi pedagogik yang dimiliki guru yang dibinanya.

G. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru MI Swasta di Kota Sampit

Dari hasil analisis data terbukti kompetensi manajerial kepala madrasah kurang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru MI Swasta di Kota Sampit diketahui dari nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.950, karena nilai sig.(2-tailed) $0.950 > 0.05$ maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkat kekuatan dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.009, berada diantara nilai 0,01 – 0,09 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan kompetensi pedagogik Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi manajerial yang dimiliki seorang kepala madrasah dalam mengelola madrasah yang dipimpinnya memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru, sehingga hipotesis nol dapat diterima yaitu tidak ada hubungan atau pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di MI swasta di kota Sampit dan penolakan terhadap hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di kota Sampit.

2. Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru MI Swasta di Kota Sampit

Berdasarkan hasil penelitian analisis data terbukti kompetensi supervisi kepala madrasah mempunyai pengaruh cukup yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru MI Swasta di Kota Sampit diketahui dari nilai sig.(2-tailed) sebesar 0.003, karena nilai sig.(2-tailed) $0.003 < 0.05$ maka artinya ada hubungan yang signifikan atau ada pengaruh antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru. Kemudian dari tingkatkan kekuatannya dapat dilihat dari angka koefisien korelasi sebesar 0.429, berada diantara nilai 0,30 – 0,49 artinya tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi supervisi yang dimiliki seorang kepala madrasah dalam membina yang dipimpinnya memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru, sehingga hipotesis nol ditolak yaitu tidak ada hubungan atau pengaruh yang signifikan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru di MI swasta di kota Sampit dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di kota Sampit. Dengan hal tersebut kepala madrasah dapat terus

meningkatkan kompetensi supervisi yang dilakukannya guna membantu guru dalam memperbaiki atau meningkatkan kompetensi pedagogik yang dimiliki guru-gurunya.

3. Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru MI Swasta di Kota Sampit

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diterangkan di atas menunjukkan kurang adanya hubungan atau pengaruh secara simultan dari kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru madrasah ibtdaiyah swasta di kota Sampit yang diketahui dari perbedaan nilai signifikansi dimana untuk kompetensi manajerial memperoleh $0,950 > 0,05$ sedangkan kompetensi supervisi memperoleh signifikan $0,003 < 0,05$.

Adapun nilai kekuatan hubungan atau bisa dikatakan nilai kekuatan pengaruh kedua variabel juga berbeda, dimana kompetensi manajerial memperoleh nilai 0,009 terhadap kompetensi pedagogik guru berada pada kategori sangat lemah, sedangkan kompetensi supervisi kepala madrasah memperoleh nilai 0,429 terhadap kompetensi pedagogik guru, yang termasuk dalam kategori cukup kuat. sehingga menunjukkan bahwa variasi nilai kompetensi pedagogik guru sedangkan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama. Kompetensi manajerial kepala madrasah swasta di kota Sampit sudah cukup baik akan tetapi masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan.

Kedua. kepala madrasah MI swasta di kota Sampit sudah cukup menguasai kompetensi supervisi namun kemampuannya perlu dikembangkan lagi.

Ketiga. Guru MI swasta di kota Sampit memiliki kompetensi pedagogik yang bervariasi, seperti cukup tinggi dan tinggi sehingga hal tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada peserta didik.

Keempat. Kompetensi manajerial kepala madrasah kurang berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru MI Swasta di kota Sampit, yang artinya semakin baik kompetensi manajerial kepala madrasah belum tentu langsung diikuti semakin baik kompetensi pedagogik guru.

Kelima. Terdapat pengaruh yang cukup kuat dari kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di kota Sampit, semakin sering dan berkelanjutannya supervisi yang dilakukan kepala madrasah akan mengakibatkan semakin meningkatnya kompetensi pedagogik guru.

Keenam. Pengaruh yang diberikan kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru MI swasta di kota Sampit tidak berjalan secara simultan karena

kompetensi manajerial yang dimiliki kepala madrasah kurang mempengaruhi terhadap kompetensi pedagogik guru, sedangkan kompetensi supervisi kepala madrasah memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kompetensi pedagogik guru. Artinya semakin tinggi kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah semakin tinggi pula kompetensi pedagogik guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian, selanjutnya diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak, antara lain:
 - a. Bagi Kementerian Agama, agar dimanfaatkan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah guna meningkatkan kompetensi pedagogik guru.
 - b. Bagi Kepala Madrasah, dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi untuk senantiasa berusaha meningkatkan kompetensi manajerial dan kompetensi supervisinya guna meningkatkan kompetensi pedagogik guru yang dibinanya.

- c. Bagi Guru, agar digunakan sebagai bahan masukan dan informasi dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogiknya untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kompetensi pedagogiknya dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah.
- d. Bagi Peneliti selanjutnya, untuk menambah informasi tentang kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah serta kompetensi pedagogik guru sebagai data pembandingan atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel yang lain untuk penyempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad Sudrajat, Artikel, *Konsep Supervisi Akademik*, 2011.

AW. Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.

Da'IWibowo, Tesis, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes*, Universitas Negeri Semarang: 2009.

Direktur Tenaga Kependidikan, Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Modul“ *Dimensi Kompetensi Kewirausahaan*” , Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.2009

Direktur Tenaga Kependidikan, Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Modul“ *Dimensi Kompetensi Manajerial*” , Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.2009.

Direktur Tenaga Kependidikan, Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Modul“ *Dimensi Kompetensi Supervisi*” , Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.2009.

Direktur Tenaga Kependidikan, Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Modul“ *Dimensi Kompetensi Sosial*” , Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.2009.

E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.

Edi Suardi, *Pedagogik*, Bandung: Angkasa OFFSET, 1979.

Fokus Ekonomi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang tulisan Eko Djatmiko, Vol.1 No. 2 Desember 2006.

Hamzah B. Uno dkk,*Variebel Peneliian dalam Pendidikan dan Pembelajaran* Jakarta: PT. Ina Publikatama, 2014.

James A.F Stoner, *Management*, second edition, Englewood Cliffs: Prentice Hall Inc, 1982.

Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,2013.

Kepmendiknas,No.045/U/2002

Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

Muwahid Shulhah, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta: teras, 2013.

Nana Sudjana, *Supervisi Akademik Membina Profesionalisme Guru Melalui Supervisi Klinis*, Jakarta: Binamitra Publishing, 2011.

Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.

Peraturan Menteri Agama RI Nomor 29 Tahun 2014

Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah.

Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung : Alfabeta, 2005.

Setyo Hartanto Dkk, *Kompetensi Manajerial (Suplemen Diklat Jilid 1 & 2)*, Indonesia: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Lembaga Pemberdayaan Pengembangan Kepala Sekolah (LPPKS). 2015

Sudarman Danin, *Pedagogi, Andragogi dan Heutagogi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005.

Tim Revisi, *Panduan Penulisan Tesis*, Palangkaraya: IAIN Palangkaraya, 2015.

UUD Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.

Wasty Sumanto, Hendrat Soetopo, *Kepemimpinan dalam Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, TT.

BIODATA PENULIS



Nama : H. AIDI RAHMANI YADI
TTL : SAMPIT, 01 AGUSTUS 1981
Alamat : Jl. Kopi Gg. Delima 5 No.12
RT/RW. 055/05 Sampit
Kabupaten Kotawarigin Timur
Kalimantan Tengah
Email : rahmaniyadi@gmail.com
Telpon : 085230570494

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN Mentawa Baru Hilir 6 Sampit (1987 – 1993)
2. MTsN Sampit (1993 – 1996)
3. MAN Sampit (1996 – 1999)
4. S1 Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palangka Raya (1999 – 2004)
5. S2 Magister Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya (2015 – 2018)

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Anggota PMII
2. Pengurus / Ketua Langgar Noor Sampit (2008 s.d Sekarang)
3. Pengurus / Sekretaris Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus I Kecamatan Seranau Sampit (2014 s.d Sekarang)
4. Pengurus PGRI Kecamatan Seranau Sampit (2016 s.d Sekarang)



IAIN
PALANGKARAYA